

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

NOMOR SKRIPSI

3873/BKI-D/SD-SI/2020

**HUBUNGAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA
PEGAWAI PENGADILAN AGAMA KLAS 1 A PEKANBARU**



UIN SUSKA RIAU

Oleh :

DEWI AWISTA KARTIKA RATNA

11442201361

UIN SUSKA RIAU

KARIR DAN INDUSTRI

JURUSAN BIMBINGAN KONSELING ISLAM

FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU

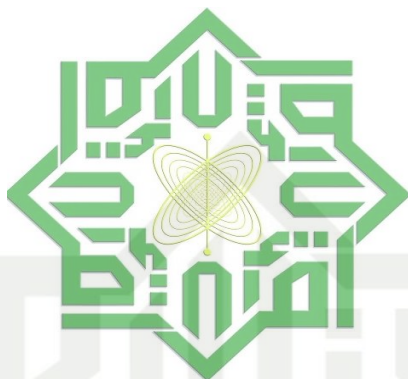
PEKANBARU

2020 M/ 1441 H

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**HUBUNGAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA
PEGAWAI PENGADILAN AGAMA KLAS 1 A PEKANBARU**



SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Sebagai
Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Strata Satu (S1) Sosial (S. Sos)**

Oleh :

DEWI AWISTA KARTIKA RATNA

11442201361

UIN SUSKA RIAU

UIN SUSKA RIAU

**JURUSAN BIMBINGAN KONSELING ISLAM
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU
2020 M/ 1441 H**



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI

كلية الدعوة و علم الاتصال

FACULTY OF DAKWAH AND COMMUNICATION SCIENCE

Jl. H.R. Soebrantas No. 155 KM. 18 Simpang Baru Panam Pekanbaru 28293 PO.Box. 1004 Telp. 0761-562223
Fax. 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail: iain-sq@pekanbaru-indo.net.id

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul **"HUBUNGAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PENGADILAN AGAMA KLAS 1 A PEKANBARU"**

Yang ditulis oleh :

Nama : Dewi Awista Kartika Ratna

Nim : 11442201361

Jurusan : Bimbingan Konseling Islam (BKI)

Telah dimunaqasahkan dalam ujian sarjana Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, pada:

Hari : Selasa

Tanggal : 31 Desember 2019

Sehingga skripsi ini dapat diterima Fakultas Dakwah dan Komunikasi sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Sosial (S.Sos) pada Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Pekanbaru, Januari 2020

Dekan Fakultas Dakwah Dan Komunikasi
UIN Suska Riau



Dr. Nurdin, MA

NIP : 19660 620 20064 1 015

Panitia Sidang Munaqasah

Ketua / Penguji I

Dr. Kodarni, S.ST, M.Pd

NIP : 1303110114

Sekretaris / Penguji II

Rafdaedi, S.Sos.I MA

NIP : 19821225 201101 1 001

Penguji III

Zamri, S.Ag, MA

NIP : 19740702 200801 1 009

Penguji IV

Rahmad, S.Pd, M.Pd

NIP : 19781212 201101 1 006

© Hak cipta ini milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak mengizinkan pengutipan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hal : Naskah Riset Proposal Skripsi

Pekanbaru, Desember 2019

Kepada Yth,

Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi

Di

Tempat

Assalaamu'alaikum Wr.Wb

Dengan Hormat,

Setelah membaca, meneliti dan memberi petunjuk serta mengadakan perubahan seperlunya, maka kami selaku Dosen Pembimbing menyetujui bahwa riset proposal skripsi saudara dengan judul **"HUBUNGAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN PEGAWAI PENGADILAN AGAMA KLAS 1 A PEKANBARU"** untuk diajukan pada **Ujian Munaqasah** Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Demikianlah surat ini dibuat atas perhatian Bapak, Kami ucapkan terima kasih.

Wassalaamu'alaikum Wr.Wb

Mengetahui :

Pembimbing I

Rahmad, S.Pd., M.Pd

NIP. 19781212 201101 1 006

Pembimbing II

Dr. Miftahuddin, M.Ag

NIP. 19750511 200312 1 003



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

HUBUNGAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN PEGAWAI PENGADILAN AGAMA KLAS 1 A PEKANBARU

Disusun Oleh:

DEWI AWISTA KARTIKA RATNA

NIM : 11442201361

Telah disetujui oleh Pembimbing pada tanggal: Desember 2019

Pembimbing I

Rahmad, S.Pd., M.Pd

NIP. 19781212 201101 1 006

Pembimbing II

Dr. Miftahuddin, M.Ag

NIP. 19750511 200312 1 003

Mengetahui :

Ketua Jurusan Bimbingan Konseling Islam

Listiawati Susanti, S.Ag. MA

NIP. 19720712 200003 2 003

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI

كلية الدعوة و علم الاتصال

FACULTY OF DAKWAH AND COMMUNICATION SCIENCE

Jl. H.R. Soebrantas No. 155 KM. 18 Simpang Baru Panam Pekanbaru 28293 PO.Box. 1004 Telp. 0761-562223
Fax. 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail: iain-sq@pekanbaru-indo.net.id

PENGESAHAN

Nama : Dewi Awista Kartika Ratna

NIM : 11442201361

Judul : Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Pegawai Pengadilan Agama Klas I
A Pekanbaru

Telah di seminarkan pada,

Hari : Selasa

Tanggal : 17 April 2018

Dan dapat untuk diterima untuk penelitian skripsi selanjutnya sebagai salah satu syarat
mencapai gelar sarjana (SI) di Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri
Sultan Syarif Kasim Riau.

Pekanbaru, 16 Juli 2018

Penguji Seminar Proposal

Elistiawati Susanti, S. Ag. MA
NIP. 19720712 200003 2 003

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Lembar Persyaratan Keaslian/Orisinalitas

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Dewi Awista Kartika Ratna
 NIM : 11442201361
 Tempat/Tanggal Lahir : Purworejo, 04 November 1996
 Jurusan : Bimbingan Konseling Islam
 Judul Skripsi : Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pengadilan Agama Klas 1 A Pekanbaru

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan skripsi ini berdasarkan hasil penelitian pemikiran dan pemaparan asli dari saya sendiri. Baik untuk naskah laporan maupun kegiatan yang tercantum sebagai bagian dari skripsi ini. Jika terdapat karya orang lain, saya akan mencantumkan sumber yang jelas.

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh dengan karya tulis sesuai dengan peraturan yang berlaku di Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau serta Undang-undang yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan keadaan sadar tanpa paksaan dari pihak manapun.

Pekanbaru, 20 Januari 2020

Yang Membuat Pernyataan



DEWI AWISTA KARTIKA RATNA
 NIM: 11442201361

© Hak Cipta Ditanggung Undang-Undang
 Nama : Dewi Awista Kartika Ratna
 NIM : 11442201361
 Tempat/Tanggal Lahir : Purworejo, 04 November 1996
 Jurusan : Bimbingan Konseling Islam
 Judul Skripsi : Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pengadilan Agama Klas 1 A Pekanbaru

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak mengizinkan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ABSTRAK

Dewi Awista Kartika Ratna: Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pengadilan Agama Klas 1 A Pekanbaru

Di dalam kehidupan sehari-hari, dimanapun manusia berada. Dibutuhkan peraturan-peraturan dan ketentuan-ketentuan yang akan mengatur dan membatasi kegiatan serta perilakunya. Demikian juga kehidupan dalam suatu perusahaan akan sangat membutuhkan ketaatan dari anggota-anggotanya pada peraturan dan ketentuan yang berlaku pada perusahaan tersebut. Dengan kata lain, karena apa yang menjadi tujuan perusahaan akan sulit dicapai bila tidak ada disiplin kerja. Dan dengan adanya disiplin kerja yang baik, maka akan dicapai pula suatu keuntungan yang berguna baik bagi perusahaan maupun bagi anggota. Keuntungan itulah yang disebut dengan kepuasan kerja. Oleh karena itu diperlukan kesadaran para anggota dalam mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku. Penelitian ini dilaksanakan di Pengadilan Agama Klas 1 A Pekanbaru. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar hubungan disiplin kerja yang dilakukan pada pegawai Pengadilan Agama terhadap kepuasan kerja pegawai. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini berupa kepustakaan dan penelitian lapangan yang mencakup penyebaran kuesioner dan observasi. Responden yang ditetapkan adalah pegawai Pengadilan Agama dengan jumlah populasi 57 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *total sampling* yaitu semua jumlah populasi diambil untuk dijadikan sampel penelitian. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi linear sederhana dengan program SPSS 17.0. Hasil penelitian ini didapat nilai korelasi sebesar 0,295. Berarti terdapat hubungan yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. Dan dari hasil uji signifikan parsial diketahui besarnya nilai t tes sebesar 2,287 sedangkan besarnya signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05 nilai t hitung $\geq t$ tabel atau ($2,287 \geq 1,673$) yang berarti H_a diterima dan H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan signifikan antara disiplin kerja terhadap kepuasan pegawai Pengadilan Agama Klas 1 A Pekanbaru.

Kata kunci: *Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Total Sampling*



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ABSTRACT

Dewi Awista Kartika Ratna: The Correlation between the Work Discipline and Work Satisfaction of Staffs in Pengadilan Agama (Religious Court) Klas 1 A Pekanbaru

In everyday life, wherever humans are, regulations and provisions are needed to regulate and limit their activities and behavior. An institution or company also needs obedience from its members to the rules and regulations applied. In other words, the goal of the institution will be difficult to achieve if there is no work discipline. With a good work discipline, the benefits will be achieved for the institution and its members called work satisfaction. Therefore we need awareness of members in complying with applicable regulations. This research is conducted in the Klas 1 A Religious Court Pekanbaru. This study aims to know the correlation between work discipline performed by staffs in Religious Court and their work satisfaction. Data are collected through literature and field research in the form of the distribution of questionnaires and conducting observations. The respondents selected are Religious Court staffs about 57 people. The sampling technique uses a total sampling technique in which all the populations are taken to be the research sample. This research is quantitative descriptive using simple linear regression analysis with SPSS 17.0 program. The correlation value is about 0.295. It means that there is a significant correlation between work discipline and staff work satisfaction. Based on the partially significant test results, it is known that the value of t test is 2.287 while the significant value is 0.000 smaller than 0.05 value of t arithmetic \geq t table or (2.287 \geq 2.673) which means H_a is accepted and H_0 is rejected. Thus it can be concluded that there is a significant correlation between work discipline and staff satisfaction in Class 1 A Religious Court of Pekanbaru.

Keywords: *Work Discipline, Work Satisfaction, Total Sampling*

UIN SUSKA RIAU

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

KATA PENGANTAR



Segala puji hanya bagi Allah, kami memuji-Nya, memohon pertolongan dan ampunan kepada-Nya, kami berlindung kepada Allah dari kejahatan diri-diri kami dan kejelekan amal perbuatan kami. Barangsiapa yang Allah beri petunjuk, maka tidak ada yang dapat menyesatkannya, dan barangsiapa yang Allah sesatkan, maka tidak ada yang dapat memberinya petunjuk. Aku bersaksi bahwasanya tidak ada illah yang berhak diibadahi dengan benar kecuali Allah semata, tidak ada sekutu bagi-Nya, dan aku bersaksi bahwasanya Nabi Muhammad Shallallahu ‘Alaihi wa Sallam adalah hamba dan Rasul-Nya. *Amma ba’dhu*.

Terima kasih untuk kedua orangtuaku, Ayahanda Selamat Hariadi dan Ibunda Endang Palupi tercinta yang senantiasa tulus memberikan motivasi, do’a, kasih sayang, keikhlasan dan kesabaran serta pengorbanan dan perhatian yang tak henti-hentinya mengalir untuk penulis. Atas kemudahan yang penulis dapatkan khususnya materi yang tidak sedikit Ayah dan Ibu keluarkan, tanpa Ayah dan Ibu penulis bukan apa-apa. Semua yang Ayah dan Ibu berikan tidak akan mungkin bisa ananda balas, dan akan selalu ananda kenang sepanjang masa. Hanya Allah yang mampu membalas segala pemberian mereka.

Terima Kasih untuk Adikku Shintaro Javatra Bintang atas kasih sayang, semangat serta dukungan yang senantiasa penulis dapatkan, semoga kita bisa menjadi cahaya mata bagi kedua orangtua kita dan umur keduanya setelah tiada lagi yang dapat mengalir untuknya selain doa-doa anak yang shalehah.

Dalam penulisan skripsi ini, tentunya banyak pihak yang telah memberikan bantuan baik moril maupun materil. Oleh karena itu dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang tiada hingganya kepada :

Bapak Prof. Dr. KH. Ahmad Mujahidin, M.Ag, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan kesempatan kepada penulis sehingga terselesainya skripsi ini.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Bapak Dr. Nurdin, MA, selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang memberikan izin dalam melaksanakan penelitian.

Bapak Dr. Masduki, M.Ag, Bapak Toni Hartono, S.Ag, M.Si, dan Bapak Dr. Azni, S.Ag, M.Ag selaku Wakil Dekan I, II dan III Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Ibu Listiawati Susanti, S.Ag, MA selaku Ketua Jurusan Bimbingan Konseling Islam Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau sekaligus Penasehat Akademik.

Bapak Rahmad, S.Pd., M.Pd selaku dosen pembimbing I dan Bapak Dr. Miftahuddin, M. Ag dosen pembimbing II yang dengan penuh kesabaran dan keikhlasan membimbing serta memberikan pengarahan, sehingga skripsi ini dapat tersusun.

Para Dosen dan Staff Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, yang memberikan semangat untuk meraih cita-cita dan masa depan yang cerah.

Teman-teman BKI Karir dan Industri, Desy, Yulia, Tina, Poolan, Megi, Apriyanti, Veni, Meli, Defitri, Deplio, Intan, Suhadi, Mahadi, Hakim, Febri, Jupri, Nizam, Wahyu, Rifki, Nates, Darmanto dan juga teman-teman BKI Keluarga dan Masyarakat.

Teman-teman KKN Buluh Kasap, Dumai Timur, Delima, Mega, Gina, Susi, Yuni, Aminah, Wagianti, Yunes, Rian dan Nurmuqtadir yang telah menjadi teman senasib seperjuangan dalam menjalani *realnya* kehidupan di rantau orang.

Teman-teman SMA yang sama-sama berjuang masuk UIN Suska, Renny, Khadijah, Ulfa, Eka, Meina, Angga.

Teman-teman satu atap, Ina, In, Esa, Umay, Nadya, Aini, Fitri, Riska, Afifa, Kak Nupus, Emi, Ola, Ozi, Rida, Nisa, Tika, Eja, Kina, Kak Hafsah, Oca, Rita, dkk.

Adik-adik tercinta, Grifa, Fiska, Dilla, Baskoro, Ahmad, Restu, Agus, dan Riki.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

12. Abang sepupu Ziki Wahyu Wahyu Rinaldi yang selalu membantu dan membimbing dan banyak memberikan motivasi untuk adikmu.
13. Rizqi Ainursari Hidayah, Inaya Hikmah, dan Nuraini, Nurhayati, dan Mbak Kusmaya, semoga kita bersua di jannah-Nya kelak dan semoga istiqomah di jalan ini, Aamiin.
14. Serta Keluarga Besar di Jawa dan Bengkulu yang selalu membantu ananda dari awal kuliah hingga akhir.

Penulis panjatkan doa semoga Allah SWT senantiasa memberikan Rahmat dan Hidayah-Nya kepada beliau-beliau semua. Akhirnya penulis menyadari bahwa karya ini masih jauh dari sempurna, untuk itu penulis harapan adanya saran dan kritik sebagai masukan untuk kesempurnaan karya ini. Penulis berharap semoga skripsi ini mempunyai arti dan bermanfaat bagi penulis khususnya dan bagi pembaca pada umumnya. Amin Ya Robbal'Alamin.

Pekanbaru, Januari 2020

UIN SUSKA RIAU

Penulis

Dewi Awista Kartika Ratna

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR GRAFIK	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Penegasan Istilah.....	4
C. Permasalahan	
1. Identifikasi Masalah	5
2. Batasan Masalah	5
3. Rumusan Masalah.....	6
D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	
1. Kegunaan Teoritis	6
2. Kegunaan Praktis	7
E. Sistematika Penulisan.....	7

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori	
1. Disiplin Kerja	8
2. Kepuasan Kerja	14
B. Kajian Terdahulu.....	20
C. Definisi Konseptual dan Operasionalisasi Variabel	21
D. Hipotesis.....	23

BAB III METODOLOGI PENELITIAN



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	24
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	25
C. Populasi dan Sampel	26
D. Teknik Pengumpulan Data.....	27
E. Uji Validitas dan Realibilitas	
1. Uji Validitas	28
2. Uji Realibilitas	29
F. Teknik Analisis Data.....	30

BAB IV GAMBARAN UMUM SUBJEK PENELITIAN

A. Sejarah Berdirinya Pengadilan Agama Klas 1 A Pekanbaru	32
B. Visi dan Misi	34
C. Data statistik dan Struktur Organisasi	35

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	38
B. Uji Validitas dan Realibilitas	50
C. Uji Normalitas	53
D. Pembahasan	55

BAB VI PENUTUP

A. Kesimpulan	60
B. Saran	60

DAFTAR PUSTAKA	61
-----------------------------	-----------

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Konsep Operasionalisasi	22
Tabel 3.1	Rincian dan Waktu Penelitian	25
Tabel 4.1	Data Pegawai Berdasarkan Pendidikan	35
Tabel 4.2	Data Pegawai Berdasarkan Pangkat dan Golongan	35
Tabel 4.3	Data Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin	36
Tabel 4.4	Data Pegawai Berdasarkan Tingkat Usia	36
Tabel 5.1	Hasil Data Indikator Menghormati	38
Tabel 5.2	Hasil Data Indikator Menghargai	40
Tabel 5.3	Hasil Data Indikator Taat Pada Peraturan	41
Tabel 5.4	Hasil Data Indikator Pekerjaan Itu sendiri	42
Tabel 5.5	Hasil Data Indikator Pembayaran	43
Tabel 5.6	Hasil Data Indikator Promosi	44
Tabel 5.7	Hasil Data Indikator Kepenyeliaan (Supervisi)	45
Tabel 5.8	Hasil Data Indikator Rekan Kerja	46
Tabel 5.9	Hasil Data Indikator Kondisi Kerja.....	47
Tabel 5.10	Rekapitulasi Data Keseluruhan Koesioner Tentang Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Pegawai Pengadilan Agama Klas 1 A Pekanbaru	48
Tabel 5.11	Hasil Uji Validitas Variabel Y	50



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Tabel 5.12 Hasil Uji Validitas Variabel X	51
Tabel 5.13 Uji Realibilitas	52
Tabel 5.14 One Sample Kolmogorov Smirnov Test	53
Tabel 5.15 Descriptive Statistic	55
Tabel 5.16 Correlations	55
Tabel 5.17 Variables Entered/Removed ^a	56
Tabel 5.18 Model Summary	57
Tabel 5.19 Anova	57
Tabel 5.20 Coefficients	58

UIN SUSKA RIAU



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

DAFTAR GRAFIK

Tabel 5.1	Histogram	53
Tabel 5.2	Normal P-P Plot	54



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I

: Surat-surat

1. Surat Pembimbing
2. Surat persetujuan ujian proposal
3. Surat permohonan riset
4. Surat rekomendasi pelaksanaan kegiatan riset
5. Surat balasan pengadilan agama klas 1 A Pekanbaru

Lampiran II

: Instrumen dan Angket Try Out

Lampiran III

: Instrumen dan Angket Real



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manusia di dalam suatu organisasi dipandang sebagai sumber daya. Artinya, sumber daya sebagai penggerak dari suatu organisasi. Manusia disini juga sebagai penggerak dari sumber daya yang lainnya, apakah itu sumber daya alam maupun teknologi. Roda organisasi sangat bergantung pada perilaku-perilaku manusia yang bekerja di dalamnya. Fasilitas dan sarana yang ada hanya akan berarti bila ada manusia yang mengatur, menggunakan dan memeliharanya.

Di dalam kehidupan sehari-hari, dimana pun manusia berada, dibutuhkan peraturan-peraturan dan ketentuan-ketentuan yang akan mengatur dan membatasi serta kegiatan dan perilakunya, namun peraturan-peraturan tersebut tidak akan ada artinya bila tidak disertai dengan sanksi bagi para pelanggarnya. Penyesuaian diri terhadap segala sesuatu ditetapkan kepadanya, akan menciptakan suatu masyarakat yang tertib dan bebas dari kekacauan. Demikian juga kehidupan dalam suatu perusahaan akan sangat membutuhkan ketaatan dari anggota-anggotanya pada peraturan dan ketentuan yang berlaku pada perusahaan tersebut. Dengan kata lain, karena apa yang menjadi tujuan perusahaan akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja.¹

Seharusnya karyawan mengerti bahwa dengan adanya disiplin kerja yang baik, berarti akan dicapai pula suatu keuntungan yang berguna baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan sendiri. Oleh karena itu diperlukan kesadaran para karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian bila peraturan dan ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaiknya bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik. Dalam arti yang lebih sempit dan lebih banyak dipakai, disiplin berarti tindakan

¹Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2011), 85.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

yang diambil dengan penyeliaan untuk mengoreksi perilaku dan sikap yang salah pada sementara karyawan.²

Disiplin kerja di Indonesia kebanyakan masih dilandasi keterpaksaan, dalam arti disiplin muncul karena faktor eksternal bukan kesadaran pribadi. Hal tersebut didukung oleh pernyataan dari Siahaan, Sosiolog dari Universitas Airlangga. Ia mengemukakan, disiplin, motivasi serta sikap inovasi bangsa Indonesia tertinggal dibandingkan India dan Malaysia. Sindrom sebagai bangsa yang lemah, mentalitas jajahan masih membayang. Kondisi ini disebabkan oleh dua hal yaitu, pertama secara kultural motivasi serta disiplin rendah dan yang kedua secara struktural sistem hukuman dan hadiah diwilayah sosial, politik dan ekonomi juga rendah. ia juga menambahkan PNS yang berprestasi adalah mereka yang loyal kepada pimpinan, bukan karena prestasi. Menurut Steers, Harris dan Nitisemito faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja secara umum dapat dibedakan menjadi dua yaitu faktor dari dalam individu dan faktor dari luar individu. Faktor dari dalam individu berupa kepribadian, semangat kerja, motivasi kerja intrinsik dan kepuasan kerja sedangkan untuk faktor luar individu yaitu kepemimpinan, lingkungan kerja, tindakan indisipliner yang diberikan, motivasi kerja ekstrinsik dan kepuasan kerja.³

Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya baik bagi kepentingan individu, industri dan masyarakat. Bagi individu, penelitian tentang sebab-sebab dan sumber-sumber kepuasan kerja memungkinkan timbulnya usaha-usaha peningkatan kebahagiaan hidup mereka. Bagi industri, penelitian mengenai kepuasan kerja dilakukan dalam rangka usaha peningkatan produksi dan pengurangan biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawan. Selanjutnya masyarakat tentu akan menikmati hasil kapasitas maksimum dari industri serta naiknya nilai manusia di saham konteks pekerjaan.⁴

²Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 86

³Vincentius Roni Wijayanto, "Skripsi Hubungan antara Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Karyawan". (Skripsi program Sarjana Psikologi Universitas Asanata Dharma, Yogyakarta, 2007), 9.

⁴Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 73.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Menurut Locke, ada dua unsur yang penting dalam kepuasan kerja, yaitu nilai-nilai pekerjaan dan kebutuhan-kebutuhan dasar. Nilai-nilai pekerjaan merupakan tujuan-tujuan yang ingin dicapai dalam melakukan tugas pekerjaan. Yang ingin dicapai ialah nilai-nilai pekerjaan yang dianggap penting oleh individu. Dikatakan selanjutnya bahwa nilai-nilai pekerjaan harus sesuai dengan atau membantu pemenuhan kebutuhan-kebutuhan.⁵

Nelson dan Quick (2006) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi 5 dimensi spesifik dari pekerjaan yaitu gaji, pekerjaan itu sendiri, kesempatan promosi, supervisi dan rekan kerja. Dimensi gaji merupakan sejumlah upah yang diterima dan tingkat dimana hal ini bisa dianggap sebagai hal yang pantas dibandingkan dengan orang lain di dalam organisasi. Dimensi promosi merupakan faktor yang berhubungan dengan ada atau tidaknya kesempatan memperoleh peningkatan karir selama bekerja. Dimensi supervisi merupakan kemampuan atasan untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku kepada bawahan yang mengalami permasalahan dalam pekerjaan dan dimensi rekan kerja merupakan tingkatan dimana rekan kerja yang pandai dan mendukung secara sosial merupakan faktor yang berhubungan dengan hubungan antara pegawai dan atasannya juga dengan pegawai lainnya baik yang sama maupun berbeda jenis pekerjaan..⁶

Herzberg mengatakan bahwa ciri perilaku pekerja yang puas adalah mereka yang mempunyai motivasi untuk bekerja yang tinggi, mereka lebih senang dalam melakukan pekerjaannya, sedangkan ciri pekerja yang kurang puas adalah mereka yang malas berangkat ke tempat kerja dan malas dengan pekerjaan dan tidak puas. Tingkah laku karyawan yang malas tentunya akan menimbulkan masalah bagi perusahaan berupa tingkat absensi yang tinggi, keterlambatan kerja dan pelanggaran disiplin yang lainnya, sebaliknya tingkah laku pekerja yang merasa puas akan lebih menguntungkan bagi perusahaan. Pendapat Herzberg di atas memang lebih menekankan bahwa pekerja yang kurang memperoleh kepuasan

⁵ Ashar Sunyoto Munandar, *Psikologi Industri dan Organisasi*. (Jakarta: UI-Press, 2011), 350.

⁶ Dicki Hartanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Perusahaan: Tinjauan Integratif*. 132.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

kerja maka akan menimbulkan perilaku yang tidak disiplin seperti absensi yang tinggi, keterlambatan kerja serta karyawan menjadi malas dalam bekerja. Namun, di sisi lain, sebenarnya Herzberg juga berusaha untuk menjelaskan bahwa pekerja yang memperoleh kepuasan kerja maka akan menimbulkan perilaku yang disiplin. Hal ini dapat dilihat dari pernyataan bahwa pekerja yang puas adalah mereka yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi serta senang melakukan pekerjaannya. Hal ini merupakan wujud perilaku yang baik dan mendorong karyawan untuk lebih dapat bersikap disiplin dalam pekerjaan.⁷

Secara keseluruhan, kepuasan kerja merupakan satu aspek yang penting dalam pekerjaan. Ketidakpuasan kerja yang dimiliki pekerja menyebabkan berbagai masalah yang sama terhadap diri pekerja maupun organisasi tempat ia bekerja. Organisasi terpaksa menanggung beban biaya yang cukup tinggi apabila kepuasan kerja pekerja tidak diperhatikannya. Hal ini dapat dilihat dari kecenderungan adanya pekerja yang berhenti kerja, seringkali absen (bolos) kerja, dan beberapa masalah pelanggaran disiplin yang dapat menyebabkan biaya pengeluaran cukup tinggi dalam perusahaan dan menurunnya produktivitas kerja organisasi. Ketidakpuasan kerja dapat menyebabkan beberapa penyakit seperti migrain, kelelahan kerja, dan sebagainya.

Dari sedikit uraian di atas, maka penulis ingin melakukan penelitian dengan mengangkat tema **“HUBUNGAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PENGADILAN AGAMA KLAS 1 A PEKANBARU”**.

B. Penegasan Istilah

1. Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu kemampuan yang akan berkembang dalam kehidupan kesehariannya seseorang atau kelompok (organisasi) dalam bertaat azas, peraturan, norma-norma, perundangan-undangan untuk

⁷Vincentius Roni Wijayanto, *“Skripsi Hubungan antara Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Karyawan”*. 6.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

melakukan nilai-nilai kaidah tertentu dan tujuan hidup yang ingin dicapai oleh mereka dalam bekerja.⁸

2. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap positif dan perasaan yang menyenangkan terhadap pekerjaan, gaji, supervise, rekan kerja dan hal-hal yang menyangkut dunia kerjanya⁹.

3. Pegawai

Tenaga kerja yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan¹⁰.

C. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis mengidentifikasi masalah yang mempengaruhi kepuasan kerja guru yaitu :

1. Bagaimana disiplin kerja pegawai?
2. Faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai?
3. Apakah faktor disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan pegawai?

D. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas agar penelitian ini lebih fokus, sempurna, dan mendalam penulis maka penulis memandang permasalahan penelitian yang diangkat perlu dibatasi variabelnya. Oleh sebab itu, penulis membatasi diri hanya berkaitan dengan “Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja dan Pegawai”.

⁸Dicki Hartanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM): Tinjauan Integratif*. Pekanbaru: Cahaya Firdaus, 2016), 126.

⁹*Ibid*, 126.

¹⁰Wikipedia, “Pegawai Negeri Sipil”,
https://id.m.wikipedia.org/wiki/Pegawai_Negeri_Sipil, (19 Januari 2019, pukul 15.58.)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

E. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah dan batasan masalah di atas maka penulis merumuskan masalah di dalam penelitian ini sebagai berikut: “Adakah Hubungan Antara Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Pegawai Pengadilan Agama Klas 1 A Pekanbaru”.

F. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Sejalan dengan rumusan masalah di atas maka tujuan penelitian ini untuk mengetahui “Hubungan Antara Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Pegawai Pengadilan Agama Klas 1 A Pekanbaru”.

2. Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian ini, peneliti menguraikan dalam dua bagian yaitu:

a. Kegunaan Secara Teoritis

Dari hasil penelitian ini, peneliti berharap agar dapat dihasilkan sebagai dasar pendukung kesimpulan awal dan dapat dijadikan bahan kerja yang relevan bagi para peneliti selanjutnya.

b. Kegunaan Secara Praktis

1) Bagi Organisasi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sumber informasi sebagai bahan pertimbangan dan pemikiran dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai dengan cara meningkatkan disiplin kerja.

2) Bagi Pegawai

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan agar subjek bisa mempertahankan kepuasan kerja dengan cara menjalin hubungan yang baik dengan rekan kerja, serta berusaha untuk maju dan berkembang dalam menjalankan tugas.

3) Bagi Peneliti

Penulis dapat menerapkan ilmu yang didapat selama di bangku kuliah serta dapat menambah pengalaman dan pengetahuan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dalam melakukan penelitian. dan semoga penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan informasi bagi peneliti selanjutnya.

G. Sistematika Penulisan

Proposal ini ditulis dengan sistematika sebagai berikut:

- | | |
|----------------|---|
| BAB I | Pendahuluan. Pada bab ini meliputi: latar belakang masalah, Penegasan Istilah, Identifikasi masalah, batasan masalah, Rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, sistematika penulisan. |
| BAB II | Landasan teori, kajian terdahulu dan hipotesis. |
| BAB III | Metodologi penelitian. Pada bab ini meliputi jenis dan lokasi penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, uji validitas. |
| BAB IV | Gambaran umum. Bab ini berisikan gambaran umum tentang Pengadilan Agama Klas 1 A Pekanbaru |
| BAB V | Hasil penelitian dan pembahasan. Bab ini berisikan tentang hasil penelitian dan pembahasan yang diperoleh dari data angket atau kuesioner dari responden dilokasi penelitian. |
| BAB VI | Penutup. |

DAFTAR PUSTAKA



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB II KAJIAN PUSTAKA

A. Teori

1. Disiplin Kerja

a. Definisi Disiplin Kerja

Dalam kamus umum Bahasa Indonesia susunan Poerwadarminta, disiplin diartikan sebagai (a) latihan batin dan watak dengan maksud supaya segala perbuatannya selalu mentaati tata tertib, (b) ketaatan pada aturan dan tata tertib. Dengan kata lain disiplin adalah suatu sikap dan perbuatan untuk selalu menaati tata tertib.¹

Singodimedjo mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.²

Latairner dalam Soediono mengartikan disiplin sebagai kekuatan yang berkembang di dalam tubuh aryawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Dalam arti sempit biasanya dihubungkan dengan hukuman. Padahal sebenarnya menghukum seorang karyawan hanya merupakan sebagian persoalan disiplin. Hal demikian jarang terjadi dan hanya dilakukan bilamana usaha-usaha pendekatan secara konstruktif mengalami kegagalan.³

Organisasi yang berjalan optimal tidak dapat diartikan sepenuhnya hanya pada kebutuhan ekonomi saja, karena pada kenyataannya faktor disiplin kerja mempunyai peranan yang tidak kalah

¹ Vincentius Roni Wijayanto, "Skripsi Hubungan antara Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Karyawan". 9.

² Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 86.

³ *Ibid*. 86.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

penting untuk membentuk seseorang mempunyai tanggung jawab dalam bekerja. Salah satu peranan individu atau pegawai adalah dengan melaksanakan disiplin kerja yang berkaitan dengan kemampuan dan keterampilan yang diperoleh baik dari lembaga pendidikan formal atau umum (SD sampai Perguruan Tinggi) dan bersifat non formal (kursus, seminar, dan lain-lain).⁴

Adapun pengertian disiplin kerja menurut Husin adalah pegawai patuh dan taat melaksanakan peraturan kerja yang berupa lisan maupun tulisan dari kelompok maupun organisasi.⁵

Sedangkan menurut Mangkunegara, disiplin kerja dapat diartikan pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Pendapat lain menurut Siswanto, disiplin kerja sebagai sikap menghormati, menghargai, dan taat pada peraturan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan tugas dari wewenang yang diberikan kepadanya.⁶

Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.⁷

Disiplin kerja adalah suatu bentuk tindakan manajemen untuk menegakkan standar-standar organisasi. Hal serupa juga dikemukakan oleh Gibson dalam Hapsari bahwa disiplin adalah penggunaan beberapa hukuman atau sanksi jika karyawan menyimpang dari peraturan. Disiplin (*discipline*) adalah bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan

⁴ Dicki Hartanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Perusahaan: Tinjauan Integratif*. (Pekanbaru: Cahaya Firdaus, 2016), 124.

⁵ *Ibid*, 125.

⁶ *Ibid*, 125.

⁷ Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. (Jakarta: Rajawali Press, 2009), 444.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam suatu organisasi.⁸

Disiplin belum dapat dinyatakan efektif bekerja bilamana penampilan kedisiplinan itu hanya berdasarkan ketakutan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu kemampuan yang akan berkembang dalam kehidupan kesehariannya seseorang atau kelompok (organisasi) untuk mematuhi semua peraturan organisasi atau norma-norma sosial yang berlaku.⁹

b. Bentuk-bentuk Disiplin Kerja

Ada 2 bentuk disiplin kerja, yaitu disiplin preventif, dan disiplin korektif.¹⁰

1) *Preventive discipline*

Preventive discipline adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai disiplin diri. Dengan cara preventif, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan.

2) *Corrective discipline*

Corrective discipline adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

⁸Vincentius Roni Wijayanto, "Skripsi Hubungan antara Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Karyawan". 9.

⁹Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2009), 126.

¹⁰*Ibid.* 126.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Agar berbagai tujuan pendisiplinan seperti telah disinggung di atas tercapai, pendisiplinan harus diterapkan secara bertahap. Yang dimaksud dengan secara bertahap adalah dengan mengambil berbagai langkah yang bersifat pendisiplinan, mulai dari yang paling ringan hingga kepada yang terberat.¹¹ Misalnya dengan:

- a. Peringatan lisan oleh penyelia,
- b. Pernyataan tertulis ketidakpuasan oleh atasan langsung,
- c. Penundaan kenaikan gaji berkala,
- d. Penundaan kenaikan pangkat,
- e. Pembebasan dari jabatan,
- f. Pemberhentian sementara,
- g. Pemberhentian atas permintaan diri sendiri,
- h. Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan diri sendiri, dan
- i. Pemberhentian tidak dengan hormat.

Tindakan disiplin adalah pengurangan yang dipaksakan oleh majikan terhadap imbalan yang diberikan oleh organisasi karena adanya suatu kasus tertentu.¹² Tindakan disiplin dipakai oleh organisasi untuk menghukum para pekerja karena pelanggaran atas aturan-aturan kerja atau harapan-harapan organisasi.

Pada dasarnya, tujuannya semua disiplin adalah agar seseorang dapat bertingkah laku sesuai dengan apa yang disetujui oleh perusahaan. Dengan kata lain, agar seseorang dapat melakukan penyesuaian sosial dengan baik. Guna mewujudkan tujuan perusahaan, yang pertama harus segera dibangun dan ditegakkan di perusahaan tersebut adalah kedisiplinan karyawan. Jadi, kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan.

c. Prinsip-Prinsip Disiplin Kerja

¹¹ Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2002),

306.

¹² Klingner & Nalbandian dalam Faustino Cordoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Andi Offset, 2003), cet. 2, 232.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Husein berpendapat bahwa seseorang pegawai yang dianggap melaksanakan prinsip-prinsip disiplin kerja apabila ia melaksanakan hal-hal sebagai berikut¹³:

1. Hadir di tempat kerja sebelum waktu mulai bekerja.
2. Bekerja sesuai dengan prosedur maupun aturan kerja dan peraturan organisasi.
3. Patuh dan taat kepada saran maupun perintah atasan.
4. Menggunakan jam istirahat tepat waktu dan meninggalkan tempat setelah lewat jam kerja.
5. Tidak pernah menunjukkan sikap malas bekerja.
6. Selama kerja tidak pernah absen/tidak masuk kerja dengan alasan yang tidak tepat, dan hampir tidak pernah absen karena sakit.

Tegaknya disiplin tergantung pada semua orang yang ada dalam perusahaan, karena ia akan melibatkan semua orang, yaitu orang-orang yang ingin selalu teratur dan terjamin kepentingannya dalam bekerja. Oleh karena itu, para pegawai pun harus memberikan partisipasinya untuk tegaknya disiplin kerja ini dalam perusahaan. Suatu perusahaan harus yang tidak ditopang oleh tegaknya disiplin, terlihat pada gejala-gejala berikut¹⁴:

1. Tingkat kemangkiran tinggi.
2. Para karyawan tidak mempunyai semangat dan gairah kerja.
3. Prestasi kerja menurun.
4. Tujuan perusahaan yang telah ditetapkan tidak akan terjadi.

d. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo, faktor yang memengaruhi disiplin pegawai adalah¹⁵:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi.
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.

¹³ Dicki Hartanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Perusahaan: Tinjauan Integratif*. 124.

¹⁴ I Komang Ardana, dkk. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Yogyakarta: Graha Ilmu. 2012). 134.

¹⁵ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 89.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan.
6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan.
7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

e. Pandangan Islam Terhadap Disiplin Kerja

Kedisiplinan dalam bekerja juga harus diterapkan dalam bekerja. Disiplin adalah untuk menghormati dan melaksanakan suatu sistem yang mengharuskan orang untuk tunduk kepada keputusan, perintah dan peraturan yang berlaku. Dengan kata lain, disiplin adalah sikap mentaati peraturan dan ketentuan yang telah ditetapkan tanpa pamrih. Dalam ajaran Islam banyak ayat Al-Qur'an dan Hadist yang memerintahkan disiplin dalam arti ketaatan pada peraturan yang telah ditetapkan antara lain surat An-Nisa ayat 59:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِيَ الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِنْ تَنَزَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا ﴿٥٩﴾

Artinya: “Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. kemudian jika kamu berlainan Pendapat tentang sesuatu, Maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya”. (An-Nisa: 59).¹⁶

Disiplin adalah suatu kunci mencapai kinerja yang baik, sebab dalam disiplin akan tumbuh sifat yang teguh dalam memegang prinsip,

¹⁶Departemen Agama RI, Al-Quran dan Terjemahan, Q.S an-Nisa (5): 59.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

tekun dalam usaha maupun belajar, pantang mundur dalam kebenaran, dan rela berkorban untuk kepentingan agama dan jauh dari sifat putus asa. Perlu kita sadari bahwa betapa pentingnya disiplin dan betapa besar pengaruh disiplin dalam kehidupan, baik dalam kedisiplinan pribadi, bermasyarakat, berbangsa maupun kehidupan berbegara.¹⁷

2. Kepuasan Kerja

a. Definisi Kepuasan Kerja

Istilah kepuasan merujuk pada sikap umum seseorang individu terhadap pekerjaannya. Tingginya tingkat kerja kepuasan seseorang menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja. Kepuasan kerja ternyata merupakan topik yang sangat populer di kalangan para ahli psikologi industri dan manajemen.

Ada pernyataan yang mengatakan bahwa kepuasan adalah suatu perasaan menyenangkan merupakan hasil dari persepsi individu dalam rangka menyelesaikan tugas atau memenuhi kebutuhannya untuk memperoleh nilai-nilai kerja yang penting bagi dirinya. Penjelasan kepuasan kerja tersebut dipertegas oleh Wagner III dan Hollenbeck yang mengutip ungkapan Locke, bahwa kepuasan kerja adalah: *“a pleasurable feeling that result from the perpection that one’s job fulfills or allows for the fulfillment of one’s important job values.”*¹⁸

Menurut Robbin, Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.¹⁹

Howell dan Dipboye memandang kepuasan kerja sebagai hasil dari keseluruhan derajat rasa suka atau tidak sukanya tenaga kerja terhadap

¹⁷ Dicki Hartanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Perusahaan: Tinjauan Intergratif*. 132.

¹⁸ Sutarto Wijono, *Psikologi Industri dan Organisasi: Dalam Suatu Bidang Gerak Psikologi Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2011), th.

¹⁹ Zulamri, *Bimbingan dan Konseling Industri*, (tt.: tp., tth.), 74.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

berbagai aspek dari pekerjaan.²⁰ Sementara itu Greenberg dan Baron mendeskripsikan kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individu terhadap pekerjaan mereka. Selain itu Gibson menyatakan kepuasan kerja sebagai sikap yang dimiliki para pekerja tentang pekerjaan mereka. Hal itu merupakan hasil dari persepsi mereka tentang pekerjaan.²¹

Kepuasan kerja merupakan suatu tanggapan emosional seseorang yang terhadap situasi dan kondisi kerja. Kepuasan kerja ialah dimana seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya. Kepuasan kerja merupakan sikap positif tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan.

Kepuasan kerja dirasakan karyawan setelah karyawan tersebut membandingkan antara apa yang diharapkan akan dia peroleh dari hasil kerjanya dengan apa yang sebenarnya dia peroleh dari hasil kerjanya. Kepuasan kerja merupakan sesuatu yang sangat sulit diukur yang bersifat subjektif karena setiap orang selalu mempunyai keinginan-keinginan yang ingin dipenuhi namun setelah terpenuhi muncul lagi keinginan-keinginan lainnya, seakan-akan manusia itu tidak memiliki rasa puas dan setiap karyawan memiliki kriteria sendiri yang menyatakan bahwa dirinya telah puas.

Sementara itu, Locke juga mencatat bahwa perasaan-perasaan yang berhubungan dengan kepuasan atau ketidakpuasan kerja cenderung lebih mencerminkan penaksiran dari karyawan yang berhubungan dengan pengalaman-pengalaman kerja pada waktu sekarang dan masa lalu

²⁰ Minto Waluyo, *Psikologi Teknik Industri*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2009), th.

²¹ Rahmad, *Bimbingan Karir Suatu kajian Teoritis*, (Pekanbaru: Riau Creative Multimedia, 2013), 105.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

daripada harapan-harapan untuk masa yang akan datang. Kemudian Locke mendefinisikan bahwa kepuasan kerja sebagai suatu tingkat emosi yang positif dan menyenangkan individu. Dengan kata lain, kepuasan kerja adalah suatu hasil perkiraan individu terhadap pekerjaan atau pengalaman positif dan menyenangkan diri. Di sini Locke juga membedakan kepuasan kerja dari segi moral dan keterlibatan kerja. Ia mengkategorikan moral dan kepuasan kerja sebagai suatu emosi yang positif yang akan dilalui oleh karyawan.

Nilai-nilai pekerjaan merupakan tujuan-tujuan yang ingin dicapai dalam melakukan tugas pekerjaan. Yang ingin dicapai ialah nilai-nilai pekerjaan yang dianggap penting oleh individu. Dikatakan selanjutnya bahwa nilai-nilai pekerjaan harus sesuai atau membantu pemenuhan kebutuhan-kebutuhan dasar. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan hasil dari tenaga kerja yang berkaitan dengan motivasi kerja (pekerjaan) dikalikan dengan derajat pentingnya aspek pekerjaan bagi individu.

Teori kepuasan kerja mencoba mengungkapkan apa yang membuat sebagian orang lebih puas terhadap suatu pekerjaan daripada beberapa lainnya. Teori ini juga mencari landasan tentang proses perasaan orang terhadap kepuasan kerja. Ada beberapa teori tentang kepuasan kerja yaitu²²:

- 1) *Two Factor Theory*, teori ini menganjurkan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan merupakan bagian dari kelompok variabel yang berbeda yaitu *motivator* dan *hygiene factors*. Pada teori ini ketidakpuasan dihubungkan dengan kondisi disekitar pekerjaan (seperti kondisi kerja, upah, keamanan, kualitas pengawasan dan hubungan dengan orang lain) dan bukan dengan pekerjaan itu sendiri. Karena faktor mencegah reaksi negatif dinamakan sebagai *hygiene* atau *maintainance factor*. Sebaliknya kepuasan ditarik dari faktor yang terkait dengan pekerjaan itu sendiri atau hasil langsung daripadanya seperti sifat pekerjaan, prestasi dalam

²² *Ibid*, 106.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pekerjaan, peluang promosi dan kesempatan untuk pengembangan diri dan pengakuan. Karena faktor ini berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja tinggi dinamakan motivator.

2) *Value Theory*, menurut teori ini kepuasan kerja terjadi pada tingkatan dimana hasil pekerjaan diterima individu seperti diharapkan. Semakin banyak orang menerima hasil, akan semakin puas dan sebaliknya. Kunci menuju kepuasan pada teori ini adalah perbedaan antara aspek pekerjaan yang dimiliki dengan yang diinginkan seseorang. Semakin besar perbedaan, semakin rendah kepuasan orang.

Menurut Kreitner dan Kinicki ada lima faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut²³:

1. Pemenuhan kebutuhan, kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.
2. Perbedaan, kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh individu dari pekerjaannya. Bila harapan lebih besar dari apa yang diterima orang akan merasa tidak puas. Sebaliknya individu akan puas apabila menerima manfaat diatas harapan.
3. Pencapaian nilai, kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan yang memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.
4. Keadilan, kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan ditempat kerja.
5. Komponen genetik, kepuasan kerja merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik. Hal ini menyiratkan perbedaan sifat individu untuk menjelaskan kepuasan kerja disamping karakteristik lingkungan pekerjaan.

²³ Zulamri, *Bimbingan dan Konseling Industri*, 77.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Selain faktor kepuasan kerja diatas, ada juga faktor penentu kepuasan kerja. Diantaranya adalah gaji, kondisi kerja, dan hubungan kerja.

- 1) Gaji atau upah merupakan fungsi yang absolut yang dapat memenuhi kepuasan kerja individu, derajat kepuasan kerja adalah sejauh mana gaji tersebut dapat memenuhi harapan-harapan tenaga kerja dan bagaimana gaji diberikan. Selain untuk pemenuhan kebutuhan dasar, gaji atau upah juga merupakan simbol dari pencapaian keberhasilan dan pengakuan atau penghargaan terhadap dirinya. Jika gajinya dianggap terlalu rendah, pekerja akan merasa tidak puas, dan sebaliknya jika gajinya dipersepsikan tinggi atau sesuai dengan harapan, diperkirakan pekerja akan puas dan motivasi kerjanya tinggi. Dengan kata lain gaji atau upah akan mempunyai dampak terhadap motivasi kerja.
- 2) Kondisi kerja yang menunjang, bekerja dalam ruangan satu tempat kerja yang tidak menyenangkan akan menurunkan semangat untuk bekerja. Oleh karena itu perusahaan harus membuat kondisi kerja yang nyaman dan menyenangkan sehingga kebutuhan-kebutuhan fisik terpenuhi dan menimbulkan kepuasan kerja.
- 3) Hubungan kerja
 - a) Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan antar pekerja merupakan hubungan yang saling ketergantungan yang berbentuk fungsional. Kepuasan kerja dapat timbul karena kebutuhan tingkat tinggi seperti harga diri dan aktualisasi diri.
 - b) Hubungan dengan atasan

Kepemimpinan yang konsisten berkaitan dengan kepuasan kerja adalah tenggang rasa (*consideration*). Hubungan fungsional mencerminkan sejauhmana atasan membantu tenaga kerja untuk memuaskan nilai-nilai pekerjaan yang penting bagi tenaga kerja. Hubungan keseluruhan didasarkan pada ketertarikan antar pribadi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

yang mencerminkan sikap dasar dan nilai-nilai yang serupa, misalnya kedua mempunyai pandangan hidup yang sama.

b. Pandangan Islam Terhadap Kepuasan

Kepuasan dalam bekerja juga sangat dibutuhkan oleh pegawai. Kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Tingkat kepuasan kerja setiap individu cenderung bervariasi tergantung bagaimana dia menilai pekerjaan yang dilakukannya itu. Dalam ajaran Islam banyak ayat Al-Qur'an dan Hadist tentang kepuasan kerja antara lain adalah surat Al-Mujadalah ayat: 11:

يَتَأَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَافْسَحُوا يَفْسَحِ اللَّهُ لَكُمْ وَإِذَا قِيلَ انشُزُوا فَانْشُزُوا يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ ءَامَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ ﴿١١﴾

Artinya: "Hai orang-orang beriman apabila kamu dikatakan kepadamu: "Berlapang-lapanglah dalam majlis", Maka lapangkanlah niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. dan apabila dikatakan: "Berdirilah kamu", Maka berdirilah, niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. dan Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan". (Al-Mujadalah: 11).²⁴

Dari ayat diatas dapat di jelaskan bahwa untuk mendapatkan kepuasan dalam bekerja, di haruskan untuk selalu bersikap sabar atau lapang dada dalam menangani setiap masalah pekerjaan, dari ayat ini juga menekankan suatu sikap yang paling ampuh untuk menyelesaikan suatu masalah didalam suatu perusahaan atau organisasi.

²⁴Departemen Agama RI, *Al-Quran dan Terjemahan*, Q.S al-Mujadala (28): 11.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

B. Kajian Terdahulu

Kajian terdahulu ini menjadi salah satu acuan penulis dalam melakukan penelitian sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Dari kajian terdahulu, penulis menemukan beberapa penelitian sebagai referensi dalam memperkaya bahan kajian terdahulu.

Berdasarkan telaah kepustakaan yang telah dilakukan, maka dikemukakan beberapa kajian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan, diantaranya adalah penelitian oleh Ryan Saputra yang meneliti “Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pelayanan Terpadu dan Penanaman Modal (BPTM) Kota Pekanbaru”. Hasil penelitian yang didapat bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan secara simultan tingkat disiplin kerja dan puasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pelayanan Terpadu dan Penanaman Modal (BPTM) Kota Pekanbaru.²⁵

Kajian terdahulu lainnya yang dilakukan ialah penelitian yang dilakukan oleh Siti Endang Purwati yang meneliti tentang “Pengaruh Disiplin Kerja dan Komitmen Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Perpustakaan UIN Suska Riau”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan komitmen kerja secara simultan pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, secara parsial keduanya berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai tetapi yang memiliki pengaruh terbesar terhadap kepuasan kerja adalah variabel komitmen kerja.²⁶

Dan kajian terdahulu yang terakhir adalah penelitian yang dilakukan oleh Zonna Febrina yang meneliti tentang “Hubungan Kepuasan

²⁵Ryan Saputra, “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pelayanan Terpadu Dan Penanaman Modal (BPTM) Kota Pekanbaru”. (Skripsi Program Sarjana Manajemen Uin Suska Riau, Pekanbaru, 2017), th.

²⁶Endang Purwati, “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komitmen Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Perpustakaan UIN Suska Riau”. (Skripsi Program Sarjana Manajemen UIN Suska Riau, Pekanbaru, 2015), th.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Kerja Dengan Kinerja Karyawan PT. Kokonako Indonesia di Tembilahan”. Hasil penelitian yang didapat berdasarkan hipotesisnya terdapat hubungan positif kepuasan kerja dengan kinerja kerja karyawan yang artinya apabila semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi pula kinerja kerja karyawan.²⁷

C. Konsep Operasional dan Definisi Operasional

1. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Variabel bebas (x) merupakan yang tidak terpengaruh dengan variabel lain, variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah disiplin kerja (x)

2. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Variabel terikat (y) merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja (y).

Peningkatan kedisiplinan akan mengakibatkan peningkatan kepuasan. Dengan kata lain, diduga bahwa kedisiplinan berpengaruh langsung positif terhadap kepuasan.

Peningkatan kepuasan akan mengakibatkan peningkatan kedisiplinan. Dengan kata lain, diduga bahwa kepuasan berpengaruh langsung positif terhadap kedisiplinan.

Hubungan antara Disiplin dan Kepuasan memiliki suatu hubungan timbal balik (*resiprocal*). Hubungan suatu variabel dapat menjadi sebab dan akibat dari variabel lainnya. Hubungan timbal balik disini bukanlah hubungan dimana tidak dapat ditentukan variabel yang menjadi sebab dan akibat. Tetapi yang dimaksudkan di sini adalah apabila suatu waktu, variabel X memengaruhi variabel Y, sedang pada waktu yang lain, variabel Y memengaruhi variabel X.

²⁷ Zonna Febrina, “Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Kerja Karyawan PT. Kokonako Indonesia Di Tembilahan”. (Skripsi Program Sarjana Psikologi UIN Suska Riau, Pekanbaru, 2014), th.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Tabel 2.1
Konsep Operasional

Variabel	Pengertian	Indikator	SubIndikator	Skala
Disiplin Kerja (Siswanto, 2005)	Menurut Siswanto, Disiplin kerja sebagai sikap menghormati, menghargai, dan taat pada peraturan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan tugas dari wewenang yang diberikan.	Menghormati	Perbuatan tingkah laku 1. Mengikuti peraturan 2. Melaksanakan kewajiban dan larangan 3. Mematuhi sanksi jika melanggar 4. Menghormati atasan	Interval
		Menghargai	Rencana Tugas Harian 5. Mematuhi tujuan organisasi 6. Melaksanakan tugas sesuai fungsinya	
		Taat Pada Peraturan	Penggunaan waktu 7. Melaksanakan tugas dengan teliti 8. Tepat waktu 9. Menyelesaikan tugas	
Kepuasan Kerja (Luthans,	Luthans, menyatakan bahwa ada	Pekerjaan itu sendiri	1. Karakteristik pekerjaan 2. Tanggung jawab	Interval

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2005)	sejumlah faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Hal-hal utama dengan mengingat dimensi-dimensi paling penting yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, supervisi, kelompok kerja dan kondisi kerja	Pembayaran	3. Gaji, Upah 4. Benefit (gaji tambahan)	
		Promosi	5. Pemberian wewenang	
		Kepenyeliaan (Supervisi)	6. Pengawasan 7. Bantuan	
		Rekan kerja	8. Hubungan dengan atasan 9. Hubungan sesama pegawai	
		Kondisi kerja	10. Lingkungan kerja 11. Peralatan	

D. Hipotesis

Berdasarkan uraian teoritis yang telah dikemukakan di atas, peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H_a : Terdapat hubungan antara Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Pegawai di Pengadilan Agama Klas 1 A Pekanbaru.

H_0 : Tidak terdapat hubungan antara Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Pegawai di Pengadilan Agama Klas 1 A Pekanbaru.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif. Metode deskriptif adalah suatu metode dalam meneliti status sekelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran, ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang. Tujuan dari penelitian deskriptif ini adalah untuk membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antarfenomena yang diselidiki.¹

Penelitian ini dirancang dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang bekerja dengan angka, yang datanya berwujud bilangan (skor atau nilai, peringkat, atau frekuensi), yang dianalisis dengan menggunakan statistik untuk menjawab pertanyaan atau hipotesis penelitian yang sifatnya spesifik, dan untuk melakukan prediksi bahwa suatu variable tertentu mempengaruhi variabel yang lain.² Dengan kata lain, penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang melibatkan pada perhitungan atau angka dan kuantitas.³ Laporan akhir untuk penelitian umumnya memiliki struktur yang ketat dan konsisten mulai dari pendahuluan, tinjauan pustaka, metode penelitian, hasil penelitian dan pembahasan, kesimpulan serta saran-saran.⁴

Penelitian ini termasuk penelitian korelasional. Penelitian korelasional ini banyak digunakan dalam berbagai penelitian mulai dari yang sederhana sampai pada penelitian yang kompleks. Analisis ini digunakan untuk mencari dan menguji hipotesis asosiatif (hubungan). Teknik korelasi ini digunakan untuk mencari hubungan kuatnya pengaruh dan kontribusi antara

¹ Moh. Nazir, *Metode Penelitian*, (Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia, 2013), 54.

² Bambang Prasetyo, *Metode Penelitian Kuantitatif: Teori dan Aplikasi*, (tt.: tp., tth.), 13

³ Tohirin, *Metode penelitian Kuantitatif Dalam Pendidikan dan Bimbingan Konseling*, (tt.: tp., tth.), 1.

⁴ Juliansyah Noor, *Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi dan Karya Ilmiah*, (Jakarta: Kencana Prenada Media, 2011), 38.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dianggap mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dianggap mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

variabel x dan variabel y. Variabel yang dihubungkan adalah variabel bebas (x) dan variabel terikat (y). Korelasi ini sering disebut korelasi sederhana atau korelasi *person product moment*.

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- Variabel dependen (x) : Disiplin Kerja
- Variabel independen (y) : Kepuasan

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Rancangan penelitian ini akan dilaksanakan di Pengadilan Agama Klas 1 A Pekanbaru yang berlokasi di Jalan Datuk Setia Maharaja/Parit Indah, Kota Pekanbaru.

Adapun rincian dan waktu penelitian, dapat dilihat ada tabel dibawah ini:

Tabel 3.1
Rincian dan Waktu Penelitian

No	Uraian kegiatan	Pelaksanaan penelitian											
		jan	feb	mar	apr	mei	juni	juli	ags	sep	okt	nov	des
1	Pembuatan proposal penelitian												
2	Perbaikan proposal												
3	Seminar proposal												
4	Penyusunan instrumen												
5	Pengumpulan data												
6	Pengolahan data												
7	Pembuatan laporan												
8	Persentase hasil sidang												

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

C. Populasi dan Sampel

Pembicaraan tentang subjek penelitian akan dengan sendirinya menyangkut populasi dan sampel penelitian. Dengan kalimat lain, penentuan subjek penelitian dapat dilakukan dengan cara populasi dan sampel. Cara populasi dilakukan apabila pengambilan subjek penelitian meliputi keseluruhan populasi yang ada. Populasi berasal dari bahasa Inggris yaitu *population* yang berarti jumlah penduduk.⁵ Populasi dibatasi sejumlah penduduk atau individu yang paling sedikit mempunyai satu sifat yang sama.⁶ Jumlah populasi dari penelitian di Pengadilan Agama Klas 1 A Pekanbaru sebanyak 57 orang.

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik solvin dalam menentukan jumlah sampel yang akan di teliti. Karektiristik dalam penelitian ini adalah pegawai dengan jumlah sampel sebanyak 57 orang.

Sementara itu, cara sampel adalah pengambilan subjek penelitian dengan cara menggunakan sebagian dari populasi yang ada. Biasanya karena pelbagai keterbatasan yang dimiliki, mereka cenderung untuk menggunakan sampel sebagai subjek yang ingin dimintai datanya.

Pada dasarnya penggunaan sampel penelitian diperkenankan dalam prosedur penelitian selama sampel tersebut dapat mewakili populasinya secara baik (*representatif*) serta menggunakan teknik pengambilan sampel (teknik sampling) yang benar.⁷ Teknik sampel dalam penelitian ini adalah *total sampling*. Total sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi. Alasan mengambil total sampling karena menurut Sugiyono jumlah populasi yang kurang dari 100, seluruh populasi dijadikan sampel penelitian semuanya.⁸

⁵ Ibid, hlm. 30

⁶ Sutrisno Hadi, *Metodologi Research*. (Yogyakarta: Fakultas Psikologi UGM Yogyakarta, 2007), 220.

⁷ Muhammad Idrus, *Metode Penelitian ilmu Sosial*, (Yogyagkarta: PT. Gelora Aksara Pratama. 2009), 93.

⁸ Cecilia Indri K, "Pengaruh Gabungan Sugesti Musik dan Instrumentalia". (Skripsi Program Sarjana Universitas Airlangga: 2015), th.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

D. Teknik Pengumpulan Data

1. Observasi

Teknik ini menuntut adanya pengamatan dari peneliti baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap objek penelitian. Instrumen yang dapat digunakan yaitu lembar pengamatan, panduan pengamatan. Beberapa informasi diperoleh dari hasil observasi antara lain: ruang (tempat), pelaku, kegiatan, objek, perbuatan, kejadian atau peristiwa, waktu dan perasaan.⁹

2. Angket

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah angket. Angket merupakan daftar pertanyaan yang diberikan kepada orang lain dengan maksud agar orang yang memberi angket tersebut bersedia memberikan respons sesuai dengan permintaan.¹⁰ Angket merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara menggunakan pertanyaan yang harus dikerjakan atau dijawab oleh orang yang meliputi sasaran angket tersebut.

Instrumen penelitian adalah alat atau fasilitas yang digunakan peneliti dalam mengumpulkan data agar pekerjaannya lebih mudah dan hasilnya lebih baik, dalam arti lebih cermat, lengkap dan sistematis sehingga lebih mudah diolah. Variasi jenis instrumen penelitian adalah angket, ceklis (*check-list*), atau daftar centang, pedoman wawancara, pedoman pengamatan.¹¹

3. Dokumentasi

Dokumentasi yaitu kumpulan data verbal yang berbentuk tulisan, monument, artifak, foto, tipe dan sebagainya. Secara detail, bahan dokumenter terbagi beberapa macam, yaitu autobiograf, surat pribadi, buku

⁹ Juliansyah Noor, *Op, cit*, 140.

¹⁰ Muhammad Idrus, *Op, cit*, 100.

¹¹ Ashyar Basyari, "Hubungan Antara Minat Dan Prestasi Belajar Sejarah Dengan Kesadaran Sejarah Siswa MAN Yogyakarta III". (Skripsi Program Sarjana Universitas Negeri Yogyakarta: 2013), th.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

atau catatan harian, memorial, klipping, dokumen oemerintah atau swasta, data di server dan flashdisk, dan data tersimpan di web site.¹²

E. Uji Validitas dan Realibilitas

1. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan suatu instrumen. Instrumen yang di gunakan dalam penelitian ini adalah angket. Sebuah isntrumen dapat dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan serta dapat mengungkap data dari variabel yang tepat.¹³

Menguji validitas butir pernyataan angket berguna untuk melihat sejauh mana setiap butir dalam angket dapat mengukur pola asuh dan pilihan karir remaja. Validitas butir angket ini dilakukan dengan cara mengkorelasikan skor setiap item dengan skor totalnya yang diperoleh remaja. Hal ini dapat dilakukan dengan korelasi *Product Moment*.¹⁴

$$r_{xy} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n\sum X^2 - (\sum X)^2\}\{n\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

r_{xy} : Koefisien korelasi

n : Banyaknya pegawai atau jumlah responden

$\sum X$: Jumlah skor item

$\sum Y$: Jumlah skor total

Setelah itu dihitung uji-t dengan rumus:

$$t_{hitung} = \frac{r_{xy} \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r_{xy}^2}}$$

Keterangan:

¹² Juliansyah Noor, *Op, cit*, 140.

¹³ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. (Jakarta: Bina Aksara, 2002), 145.

¹⁴ Hartono, *Analisis Item Instrumen*. (Pekanbaru: Zanafa Publishing, 2010), 85.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

t_{hitung} : Nilai t hitung

r_{xy} : Koefisien korelasi

n : Banyaknya pegawai atau jumlah responden

Kriteria yang digunakan untuk menentukan validitas butir pernyataan angket dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} dalam hal ini pada taraf $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan ($dk = n - 2$), kaidah keputusan:

Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka butir pernyataan angket tersebut valid.

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka butir pernyataan angket tersebut tidak valid.

2. Uji Realibilitas

Realibilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrumen dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah dianggap baik. Instrumen yang tidak baik akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Realibel artinya dapat dipercaya juga dapat diandalkan.¹⁵ Untuk menentukan koefisien reliabilitas digunakan rumus alpha seberti berikut:

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S_i^2} \right)$$

Keterangan:

r_{11} : Reliabilitas yang dicari

$\sum S_i^2$: Jumlah variansi skor tiap-tiap item

S_i^2 : Variansi total

k : Jumlah butir pernyataan angket

¹⁵Riduan, dkk. *Pengantar Statistik Untuk Penelitian: Pendidikan, Sosial, Komunikasi, Ekonomi, Bisnis*. (Bandung: Penerbit Alfabeta, 2011), 348.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Setelah mendapat nilai r_{11} , bandingkan r_{11} dengan r_{tabel} . Dengan kaidah keputusan:

Jika $r_{11} \geq r_{tabel}$ berarti reliabel dan

Jika $r_{11} < r_{tabel}$ berarti tidak reliabel.

Setelah data terkumpul, maka langkah berikutnya adalah mengolah data dengan menggunakan program aplikasi komputer yaitu program SPSS 17.0.

F. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses menyeleksi, menyederhanakan, memfokuskan, mengabstraksikan, mengorganisasikan data secara sistematis dan rasional sesuai dengan tujuan penelitian, serta mendeskripsikan data hasil penelitian itu dengan menggunakan tabel sebagai alat bantu untuk memudahkan dalam menginterpretasikan.

Teknik analisis data yang dilakukan untuk pengolahan data penelitian ini menggunakan teknik perhitungan regresi linear sederhana yaitu dimana variabel yang terlibat di dalamnya hanya dua variabel (satu variabel terikat (Y) dan variabel bebas (X)) dengan bentuk persamaannya adalah

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y = Variabel dependent (variabel terikat/dipengaruhi)

X = Variabel independent (variabel bebas/mempengaruhi)

a = konstanta regresi

b = kemiringan garis regresi

Untuk melihat bentuk korelasi antara variabel dengan persamaan regresi tersebut, maka nilai a dan b harus ditentukan terlebih dahulu. Setelah data terkumpul, maka langkah berikutnya adalah mengolah data dengan menggunakan program aplikasi komputer yaitu program SPSS 17.0.

Sebelum melakukan analisis data, penulis akan menyajikan data-data penilaian dengan skala yang digunakan yaitu: Sangat Setuju (SS), Setuju (S),

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Ragu-ragu) (RR), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS), dari masing-masing Indikator dengan cara:

$$P = \frac{F}{N} \times 100\%$$

Keterangan:

P = Angka persentase akhir

F = Total nilai skala

N = Jumlah tanggapan

Hasil yang diperoleh dan telah dipresentasikan tersebut, kemudian dirujuk kepada kategori yang telah ditentukan sebagai berikut.

81% - 100%	: Sangat Baik
61% - 80%	: Baik
41% - 60%	: Cukup Baik
21% - 40%	: Tidak Baik
0% - 20%	: Sangat Tidak Baik

UIN SUSKA RIAU



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB IV

GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

A. Sejarah Berdirinya Pengadilan Agama Klas 1 A Pekanbaru

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 1957 Tentang Pembentukan Pengadilan Agama/Mahkamah Syariah diluar Jawa dan Madura yang diundangkan pada tanggal 9 Oktober 1957 dalam Lembaran Negara Tahun 1957 No.99. Maka Menteri Agama RI pada tanggal 13 November 1957 mengeluarkan Penetapan Menteri Agama Nomor 58 Tahun 1957 Tentang Pembentukan Pengadilan Agama/Mahkamah Syariah di Sumatera. Dalam penetapan tersebut ada beberapa Pengadilan Agama/Mahkamah Syariah Bangkinang, Bengkalis dan Tanjung Pinang.

Berdasarkan kata mufakat dari beberapa Alim Ulama dan Cendekiawan yang berada di Pekanbaru khususnya Riau maka diusulkan sebagai Pimpinan Pengadilan Agama/Mahkamah Syariah Pekanbaru K.H Abdul Malik, anggota Mahkamah Syariah Sumatera Tengah yang berkedudukan di Bukittinggi. Dan atas usulan tersebut pemuka masyarakat yang ada di Riau melalui K.H. Mansur, Ketua Jawatan Peradilan Agama Jakarta pada tanggal 1 Oktober 1958 secara resmi melantik K.H Abdul Malik sebagai Ketua Pengadilan Agama/Mahkamah Syariah Pekanbaru.

Dengan dilantikanya K.H. Abdul Malik sebagai Ketua Pengadilan Agama/Mahkamah Syaria Pekanbaru maka secara yuridis Pengadilan Agama telah berdiri. Dan atas dasar hari pelantikan tersebut maka tanggal 1 Oktober 1958 ditetapkan sebagai hari jadi Pengadilan Agama Pekanbaru. Dengan demikian pada saat ini Pengadilan Agama berumur 49 tahun.

Pada awal beroperasinya Pengadeilan Agama atau Mahkamah Syariah Pekanbaru hanya menempati sebuah kamar kecil yang berdampingan dengan kantor KUA Kota Praja Pekanbaru di Jalan Rambutan Kecamatan Pekanbaru Kota. Dengan meubeller yang hanya satu meja panjang. Kemudian sekitar tahun 1963 Pengadilan Agama berpindah kantor dengan menyewa rumah penduduk di Jalan Sam Ratulangi Kecamatan Pekanbaru Kota dan sekitar tahun 1969 kantor



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Pengadilan Agama Pekanbaru berpindah lagi dengan menumpang dikantor Dinas Pertanian Pekanbaru Kota dan pada tahun itu juga K.H. Abdul Malik (Ketua Pertama) meninggal dunia tanggal 1 Januari 1970.

Sepeninggalan Almarhum K.H. Abdul Malik, kepemimpinan Pengadilan Agama Pekanbaru digantikan oleh Drs. Abbas Hasan yang sebelumnya sebagai Panitera Pengadilan Agama Pekanbaru. Sehingga sekitar tahun 1972 kantor Pengadilan Agama Pekanbaru menyewa rumah penduduk di Jalan Singa Kecamatan Sukajadi. Dan sekitar tahun 1976 Pengadilan Agama Pekanbaru pindah kantor ke Jalan Kartini Kecamatan Pekanbaru Kota dengan menempati kantor sendiri.

Pada tahun 1979 terjadi pergantian pimpinan dari Drs. Abbas Hasan yang pindah sebagai Ketua Pengadilan Agama Selatpanjang kepada Drs. H. Amir Idris. Pada saat kepemimpinan Ketua Bapak Drs. H. Amir Idris (1982) Pengadilan Agama Pekanbaru berpindah kantor di Jalan Pelanduk Kecamatan Sukajadi hingga April 2007 dengan beberapa kali pergantian Ketua Pengadilan Agama yakni Drs. Marjohan Syam (1988-1994), Drs. Abdurrahman Har, S.H. (1994-1998), Drs. H. Lumban Hutabarat, S.H., M.H. (1998-2001), Drs. Zein Ahsan (2001-2004), Drs. Harun S, S.H. (2004-2006), Drs. Syahril, S.H., M.H. (2006-2007, PYMT), Drs. H. Masrum (2007-2009), Drs. Taufik Hamami (2009-2010), Drs. H. Firdaus H M, S.H., M.H. (2010-2012), Drs. Abu Thalib Zisma (2012-2015), Drs. H. Sayifuddin, S.H., M.H. (2015-2018), dan Drs. H. Darmansyah Hasibuan, S.H, M.H. (2018-Sekarang).

Pada saat kepemimpinan Pengadilan Agama Pekanbaru dipegang oleh Drs. H. Masrum, M.H., maka pada tahun bulan April 2007 Pengadilan Agama Pekanbaru berpindah kantor di Jalan Rawa Indah Arifin Ahmad No. 1 Pekanbaru.

Pada saat kepemimpinan Pengadilan Agama Pekanbaru dipegang oleh Drs. Abu Thalib Zisma tahun 2014 Pengadilan Agama Pekanbaru berkantor di Jalan Setia Maharaja/Parit Indah Pekanbaru.

Perjalanan panjang perjuangan menuju eksistensi Pengadilan Agama Pekanbaru yang berpindah-pindah kantor dengan menyewa rumah penduduk dan menumpang di Instansi lain selama 24 tahun menjadikan citra Pengadilan Agama

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Pekanbaru sangat naif, namun dari waktu ke waktu citra tersebut semakin membaik berkat uluran tangan Gubernur Riau Bapak Arifin Ahmad yang berkenan membayar sewa rumah untuk kantor Pengadilan Agama Pekanbaru di Jalan Singa dan menitipkan Pengadilan Agama Pekanbaru untuk berkantor di Komplek Kanwil Departemen Agama Provinsi Riau, termasuk Walikota Bapak Drs. H. Herman Abdullah, M.M., yang sejak tahun 2005 telah memberikan perhatian kepada Pengadilan Agama Pekanbaru dengan memasukkan ketua Pengadilan Agama kedalam Protokol Muspida dan memberi fasilitas mobil tuntut Jabatan Ketua Pengadilan Agama Pekanbaru.

Kini sejak tanggal 1 Juli 2004 semua Badan Peradilan, termasuk Pengadilan Agama Pekanbaru telah menjadi satu atap dibawah Mahkamah Agung RI, bersama-sama dengan Peradilan lainnya, memang secara Yuridis memiliki derajat yang sejajar, namun secara faktual masih terdapat kesenjangan yang masih memerlukan perhatian serius menuju kesetaraan antara lembaga-lembaga Peradilan di Indonesia.

B. Visi dan Misi Pengadilan Agama Pekanbaru Klas 1 A

Dengan adanya berbagai pembaruan dan dorongan eksternal melalui Reformasi Birokrasi (RB), Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJM) dan berbagai kondisi yang sangat dinamis merupakan tantangan dalam proses perubahan, maka dinilai perlu arah dan langkah dalam mencapai cita-cita.

Visi adalah suatu gambaran tentang keadaan masa depan yang berisikan cita-cita dan citra yang ingin diwujudkan organisasi. Berkenaan dengan hal ini, pada tanggal 10 september 2009 Mahkamah Agung Republik Indonesia merumuskan Visi badan peradilan, yaitu “Terwujudnya Peradilan Yang Agung”. Berkaitan dengan visi ini, karena Pengadilan Agama Pekanbaru merupakan salah satu dari empat lingkungan lembaga peradilan yang berada di bawah Mahkamah Agung, maka Visi Pengadilan Agama Pekanbaru merupakan derivasi dari visi Mahkamah Agung yaitu, “Terwujudnya Pengadilan Agama Pekanbaru Yang Agung”.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Untuk mewujudkan visi sebagai kondisi ideal yang akan dicapai pada kurun tertentu, maka perlu ditetapkan misi yang merupakan pekerjaan pokok untuk mencapai visi yang telah ditetapkan. Bertitik tolak dari visi Pengadilan Agama Pekanbaru juga sejalan diderivasi dari misi Mahkamah Agung, sehingga misi Pengadilan Agama Pekanbaru rumusannya sebagai berikut:

1. Menjaga kemandirian Pengadilan Agama Pekanbaru;
2. Memberi Pelayanan Hukum yang berkeadilan kepada pencari keadilan;
3. Meningkatkan kualitas Pimpinan Badan Peradilan;
4. Meningkatkan kredibilitas dan transparansi Pengadilan Agama Pekanbaru.

C. Data Statistik Pegawaian dan Struktur Organisasi

Tabel 4.1

Data Pegawai Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	PNS	Tenaga Kontrak
		Jumlah	Jumlah
1	S3	1	-
2	S2	26	-
3	S1	22	6
4	D3	-	-
5	SLTA	8	7
6	SLTP	-	-
7	SD	-	1
Jumlah		57	14

Tabel 4.2

Data Pegawai Berdasarkan Pangkat dan Golongan

No	Pangkat dan Golongan PNS	Jumlah
1	IV/d	11
2	IV/c	9
3	IV/b	-

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4	IV/a	4
5	III/d	15
6	III/c	4
7	III/b	7
8	III/a	5
9	II/d	1
10	II/c	1
11	II/b	-
12	II/a	-
Jumlah		57

Tabel 4.3**Data Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	PNS		Tenaga Kontrak
	Jenis Kelamin	Jumlah	Jumlah
1	Laki-laki	32	10
2	Perempuan	25	4
Jumlah		57	14

Tabel 4.4**Data Pegawai Berdasarkan Tingkat Usia**

No	PNS				Tenaga Kontrak		
	Usia	Laki-laki	Perempuan	Total	Laki-laki	Perempuan	Total
1	20-30	1	1		1	1	
2	31-40	2	5		6	3	
3	41-50	4	10		3	-	
4	51-60	18	9		-	-	
5	61-65	7	-		-	-	
		32	24	57	10	4	14



STRUKTUR ORGANISASI PENGADILAN AGAMA KLAS 1 A PEKANBARU

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

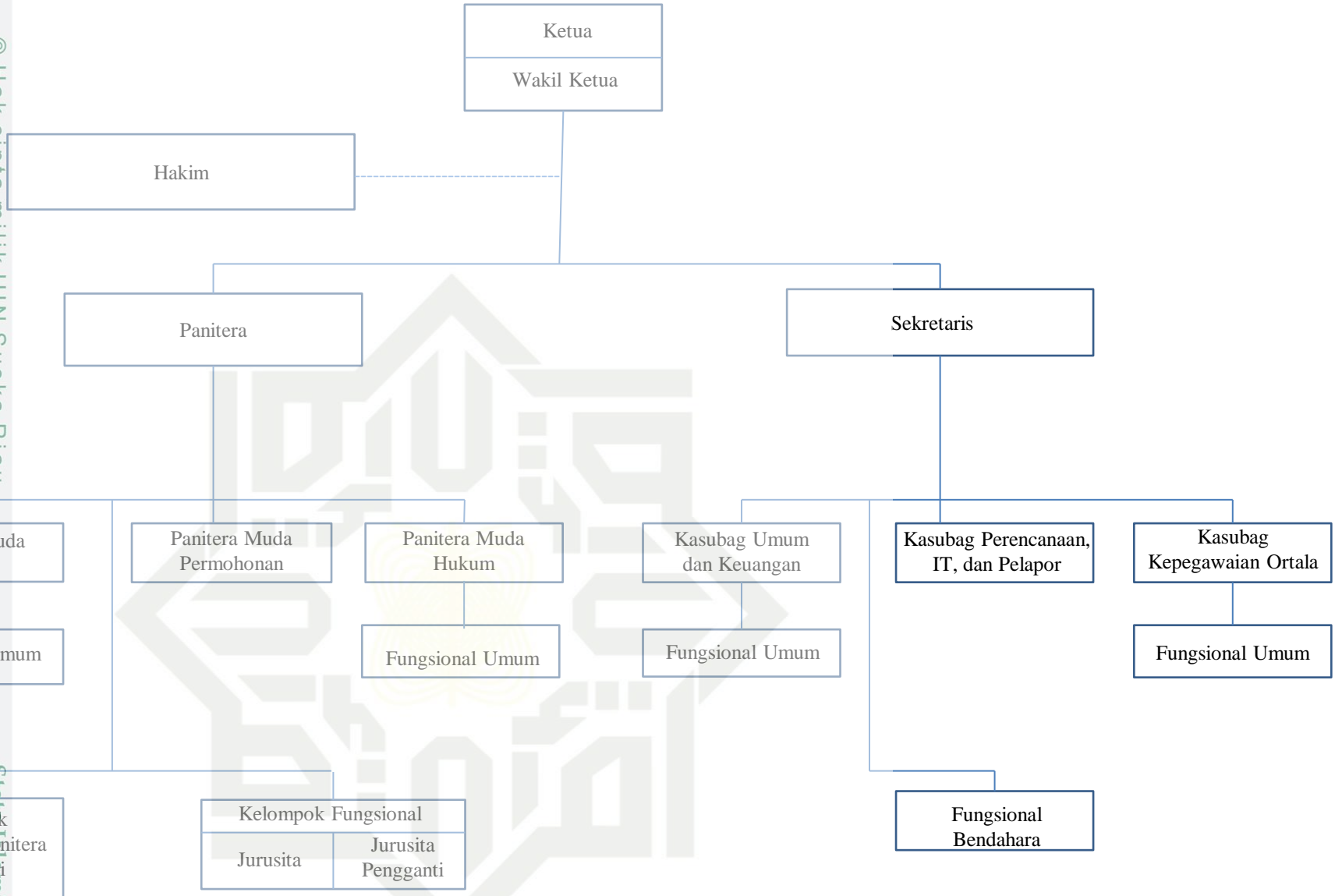
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penerjemahan atau keperluan lain yang tidak bersifat komersial.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa

State Islamic Univ





1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB VI PENUTUP

A. Kesimpulan

Setelah dilakukan analisis, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Pengadilan Agama Klas 1 A Pekanbaru. Hasil penelitian menunjukkan adanya korelasi yang positif antara disiplin kerja dan kepuasan kerja pegawai dengan besar nilai koefisien korelasi adalah 0,295. korelasi tersebut kuat dengan signifikan (2 tailed) 0,026 atau terdapat hubungan yang signifikan.

Hal ini diperkuat dengan hasil uji hipotesis menggunakan nilai t hitung $\geq t$ tabel atau ($2,287 \geq 1,673$). Berdasarkan hasil uji hipotesis diatas, disiplin kerja dengan indikator pengasuhan otoratif (*authoritative parenring*) memiliki pengaruh yang paling tinggi dalam kepuasan pegawai dan dapat ditarik kesimpulan bahwasanya hipotesis nol (H_0) yang menyatakan “disiplin kerja tidak mempunyai hubungan terhadap kepuasan pegawai di tolak” sedangkan hipotesis alternatif (H_a) yang menyatakan “disiplin kerja mempunyai hubungan terhadap kepuasan pegawai dapat diterima”.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diperoleh maka penulis dapat memberikan rekomendasi ataupun saran sebagai berikut.

1. Untuk ketua instansi agar tetap menerapkan disiplin kerja yang baik tanpa memaksakan kehendak para pegawai.
2. Untuk pegawai agar selalu menuruti peraturan yang terdapat di instansi agar mendapatkan kepuasan kerja yang lebih baik kedepannya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR PUSTAKA

- Andi (ed). *Panduan Alikatif dan Solusi (PAS) Mengolah Data Statistik Hasil Penelitian dengan SPSS 17*. Semarang: Wahana Komputer, 2010
- Ardana, I Komang. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012.
- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Bina Aksara, 2002.
- Eriyanto. *Analisis Isi: Pengantar Metodologi Untuk Penelitian Ilmu Komunikasi dan Ilmu-ilmu Sosial Lainnya*. Jakarta: Kencana Prenada Group. 2011.
- Febrina, Zonna. *Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Kerja Karyawan PT. Kokonako Indonesia Di Tembilahan*. Pekanbaru: Fakultas Psikologi UIN Suska Riau, 2014.
- Gomes, Faustino Cordosa. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset, 2003.
- Hadi, Sutrisno. *Metodologi Research*. Yogyakarta: Fakultas Psikologi UGM Yogyakarta, 2007.
- Hartanto, Dicki. *Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2009
- Hartono. *Analisis Item Instrumen*. Pekanbaru: Zanafa Publishing, 2010
- Idrus, Muhammad. *Metode Penelitian ilmu Sosial*. Yogyakarta: PT. Gelora Aksara Pratama, 2009.
- Makmur, Syarif. *Pemberdayaan Sumber Daya Manusia dan Efektivitas Organisasi*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2008.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Mangkunegara, Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2009.
- Nazir, Moh. *Metode Penelitian*. Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia, 2013.
- Noor, Juliansyah. *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah*. Jakarta: Kencana Pendada Media Group, 2011.
- Purwati, Siti Endang. *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komitmen Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Perpustakaan UIN Suksa Riau*. Pekanbaru: Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau, 2015.
- Rahmad. *Bimbingan Karir Suatu kajian Teoritis*. Pekanbaru: Riau Creative Multimedia, 2013.
- Riduan, dkk. *Pengantar Statistik Untuk Penelitian: Pendidikan, Sosial, Komunikasi, Ekonomi, Bisnis*. Bandung: Penerbit Alfabeta, 2011.
- Rivai, Veithzal. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untu Peusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Press, 2009.
- Saputra, Ryan. *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pelayanan Terpadu Dan Penanaman Modal (BPTM) Kota Pekanbaru*. Pekannbaru, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau, 2017.
- Siagian, Sondang P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2002.
- Siregar, Syofian. *Metode Penelitian Kuantitatif Dilengkapi dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS Edisi Pertama*, Jakarta: Prenadamedia Group, 2013.
- Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenadia Media Group. 2011.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Umar, Husein. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 1999.

Waluyo, Minto. *Psikologi Teknik Industri*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2009.

Wijayanto, Vincentius Roni. *Skripsi Hubungan antara Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Karyawan*. Yogyakarta: Fakultas Psikologi Universitas Sanata Dharma, 2007.

Wijono, Sutarto. 2011. *Psikologi Industri dan Organisasi: Dalam Suatu Bidang Gerak Psikologi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana

Zulamri, *Bimbingan dan Konseling Industri*.



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

كلية الدعوة و علم الاتصال

FACULTY OF DAKWAH AND COMMUNICATION

Jl. H.R. Soebrantas No. 155 KM. 18 Simpang Baru Panam Pekanbaru 28293 PO. Box. 1004 Telp. 0761-562223
Fax. 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail: iain-sq@pekanbaru-indo.net.id

© Hak Cipta
UIN Suska Riau

Nomor
Lampiran
Hal

: Un.04/F.IV/PP.00.9/74/2018
: 1 berkas
: Penunjukan Pembimbing
a.n. Dewi Awista Kartika Ratna

Pekanbaru, 20 Rabiul Akhir 1439 H
08 Januari 2018 M

Kepada Yth,
1. Sdra. Rahmad, M.Pd
2. Sdra. Miftahuddin, M.Ag
Dosen Fakultas Dakwah dan Komunikasi
UIN Suska Riau

Assalamu'alaikum wr. wb.,
Dengan hormat,

Berdasarkan hasil musyawarah Pimpinan Fakultas Dakwah dan Komunikasi tentang penentuan judul Skripsi dan pembimbing mahasiswa bernama. Dewi Awista Kartika Ratna, NIM 11442201361 Dengan judul " Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Disiplin Kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III Kebun Aek Nabara Selatan Kabupaten Labuhan Batu " (sinopsis terlampir), maka kami harapkan kesediaan Saudara menjadi pembimbing penulisan Skripsi mahasiswa tersebut di atas.

Bimbingan yang Saudara berikan meliputi :

1. Materi / Isi Skripsi
2. Metodologi Penelitian

Kami tambahkan bahwa Saudara dapat mengarahkan atau mengubah judul di atas bersama mahasiswa bersangkutan, sejauh tidak mengubah tema atau masalah pokoknya. Kami harapkan juga bimbingan tersebut dapat selesai dalam waktu paling lama 6 (enam) bulan.

Atas kesediaan dan perhatian Saudara diucapkan terima kasih.



Wassalam
Dekan

DR. Yasril Yazid, MIS
NIP. 19720429 200501 1 004

SAN :

Jurusan Bimbingan dan Konseling Islam
siswa yang bersangkutan

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



© Hak cipta milik UIN SUSKA RIAU

Hak cipta dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penerbitan kritikan atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Fakultas Dakwah dan Komunikasi

Assalamu'alaikum Wr,Wb

Yang terhormat,

Saya membaca, meneliti dan memberi petunjuk serta mengadakan perubahan perannya, maka kami selaku Dosen Pembimbing menyetujui bahwa riset proposal saya dengan judul **"HUBUNGAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN KEGAWAI BAGIAN KESEKRETARIATAN PENGADILAN AGAMA KLAS 1 A PEKANBARU"** untuk diajukan pada **Seminar Proposal** Fakultas Dakwah Dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Sehubungan surat ini dibuat,atas perhatian bapak,kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Mengetahui :

Pembimbing II

Miftahuddin, M.Ag

NIP. 19750511 200312 1 003

Pembimbing I

Ramad, S.Pd M.Pd

NIP. 19781211 201101 1 006

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

UIN SUSKA RIAU



HUBUNGAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN PEGAWAI BAGIAN KESEKRETARIATAN PENGADILAN AGAMA KLAS 1 A PEKANBARU

Disusun Oleh:

DEWI AWISTA KARTIKA RATNA

NIM:11442201361

Telah disetujui oleh Pembimbing pada tanggal :22 Maret 2018

Pembimbing I

Rahmad, S.Pd, M.Pd

NIP. 19781212 201101 1 006

Pembimbing II

Miftahuddin, M.Ag

NIP. 19750511 200312 1 003

Mengetahui :

Ketua Jurusan Bimbingan Konseling Islam

Zulamri, S.Ag, MA

NIP. 19740702 200801 1 009

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak cipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Pekanbaru, 16 Juli 2018

Kapada Yth
Dekan Fakultas Dakwah Dan
Komunikasi
Di_

Tempat

3698
16/7-18

Hal: Permohonan Riset
Di Pengadilan Agama Klas 1 A Pekanbaru

Assalamu 'alaikum Warohmatullah Wabarokatuh.
Dengan Hormat

Saya yang bertanda tangandibawahini:

Nama : Dewi Awista Kartika Ratna
Nim : 11442201361
Jurusan : Bimbingan Konseling Islam
Semester : VIII (Delapan)
Alamat : Perumahan Villa Pesona Panam blok. J 9

Dengan Ini Mengajukan Surat Permohonan Riset Kepada Bapak Untuk Melakukan Penelitian
Kelurahan Tagaraja Kecamatan Kateman Kabupaten Indragiri Hilir dengan judul
"HUBUNGAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN PEGAWAI PENGADILAN AGAMA
KLAS 1A PEKANBARU".

Sebagai Bahan Pertimbangan Berikut Saya Lampirkan :

Foto Copy Ktm
Foto Copy Pengesahan Seminar
Foto Copy Slip Pembayaran Spp Semester 8
Foto Copy Krs Semester 8
Foto Copy Naskah Riset Proposal
Foto Copy Persetujuan Pembimbing
Proposal Penelitian.

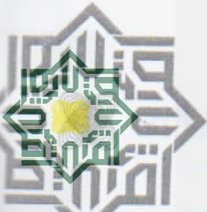
Demikianlah Surat Permohonan ini saya buat, atas perhatian Bapak / Ibu saya ucapkan
terimah kasih.

Assalamu 'alaikum Warohmatullah Wabarokatuh.

Hormat Saya

(Dewi Awista Kartika Ratna)

NB Mengajukan Kepada Pengadilan Agama Klas 1 A



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

كلية الدعوة و علم الاتصال

FACULTY OF DAKWAH AND COMMUNICATION

Jl. H.R. Soebrantas No.155 KM.15 Simpang Baru Panam Pekanbaru 28293 PO.Box.1004 Telp. 0761-562223
Fax. 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail: iain-sq@pekanbaru-indo.net.id

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Un: 04/F.IV/PP.00.9/3698/2018

Pekanbaru, 4 Dzulqa'dah 1439 H

17 Juli 2018 M

Biasa

1 (satu) Exemplar
Mengadakan Penelitian.

Kepada Yth,
Kepala Dinas Penanaman
Modal dan Pelayanan Terpadu
Satu Pintu Provinsi Riau

Pekanbaru

Assalamu'alaikum wr. wb.

Dengan hormat,

Kami sampaikan bahwa datang menghadap bapak, mahasiswa kami:

Nama : Dewi Awista Kartika Ratna
NIM : 11442201361
Semester : IX (sembilan)
Jurusan : Bimbingan Konseling Islam
Pekerjaan : Mahasiswa Fak. Dakwah dan
Komunikasi UIN Suska Riau

Akan mengadakan penelitian dalam rangka penulisan Skripsi tingkat Sarjana (S1)
pada Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif
Kasim Riau dengan judul:

"Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Pegawai Pengadilan Agama
Klas I A Pekanbaru "

Adapun sumber data penelitian adalah:

"Pengadilan Agama Klas I A Pekanbaru "

Untuk maksud tersebut kami mohon Bapak berkenan memberikan petunjuk-
petunjuk dan rekomendasi terhadap pelaksanaan penelitian tersebut.

Demikianlah kami sampaikan dan atas perhatian Saudara diucapkan terima kasih.

Wassalam

a.n. Rektor,
Dekan,

DR. Murdin, MA
NIP.19660620 200604 1 015

Tembusan :

1. Yth. Rektor UIN Suska Riau

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



PEMERINTAH PROVINSI RIAU

DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU

Gedung Menara Lancang Kuning Lantai I & II Komp. Kantor Gubernur Riau

Jl. Jenderal Sudirman No. 460 Telp. (0761) 39119 Fax. (0761) 39117, PEKANBARU

Email : dpmptsp@riau.go.id

Kode Pos : 28126

REKOMENDASI

Nomor : 503/DPMPTSP/NON IZIN-RISET/12209

TENTANG

PELAKSANAAN KEGIATAN RISET/PRA RISET DAN PENGUMPULAN DATA UNTUK BAHAN SKRIPSI



182010

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Rekomendasi ini diberikan kepada : **DEWI AWISTA KARTIKA RATNA**
Nomor : 11442201361
Program Studi : BIMBINGAN KONSELING ISLAM
Jurusan : S1
Alamat : PEKANBARU
Judul Penelitian : **HUBUNGAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN PEGAWAI
PENGADILAN AGAMA KELAS IA PEKANBARU**
Lokasi Penelitian : **PENGADILAN AGAMA KELAS IA PEKANBARU**

Keputusan sebagai berikut:

Rekomendasi ini diberikan kepada : **DEWI AWISTA KARTIKA RATNA**
Nomor : 11442201361
Program Studi : BIMBINGAN KONSELING ISLAM
Jurusan : S1
Alamat : PEKANBARU
Judul Penelitian : **HUBUNGAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN PEGAWAI
PENGADILAN AGAMA KELAS IA PEKANBARU**
Lokasi Penelitian : **PENGADILAN AGAMA KELAS IA PEKANBARU**

Rekomendasi ini diberikan agar dapat digunakan sebagaimana mestinya dan kepada pihak yang
diberikan untuk dapat memberikan kemudahan dan membantu kelancaran kegiatan Penelitian dan
Pengumpulan Data ini. Terima kasih.

Dibuat di : Pekanbaru
Pada Tanggal : 23 Juli 2018



Ditandatangani Secara Elektronik Melalui :
Sistem Informasi Manajemen Pelayanan (SIMPEL)

DINAS PENANAMAN MODAL DAN
PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
PROVINSI RIAU

Kepada Yth :

Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Riau di Pekanbaru



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengemukakan sumber.

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

SURAT BALASAN

: 1 Lembar

: Balasan Permohonan Penelitian Skripsi

: Jurusan S1 Bimbingan dan Konseling Islam (BKI)

Hormat,

Ag bertanda tangan di bawah ini:

: Sutikno Hady

: Kasubag Umum dan Keuangan

Merangkan bahwa,

: Dewi Awista Kartika Ratna

: 11442201361

: Bimbingan dan Konseling Islam (BKI)

: UIN Sultan Syarif Kasim Riau

ah kami setuju untuk mengadakan poenelitian di Pengadilan Agama Pekanbaru Klas 1 A dengan permasalahan judul:

Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Pegawai Pengadilan Agama Klas 1 A Pekanbaru

Demikian surat ini kami sampaikan, dan atas kerja samanya kami mengucapkan terima kasih.

September 2018

Hormat Kami,

Kasubag Umum dan Keuangan

Sutikno Hady, S.H

NIP.1980213.200604.1.013

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ANGKET

I. Pengantar

Penelitian ini dilaksanakan dalam rangka penyusunan skripsi sebagai mahasiswa Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, maka kami bermaksud mencari data dan informasi untuk suatu studi penelitian berjudul: **Hubungan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Pegawai Pengadilan Agama Klas 1 A Pekanbaru.**

Untuk tercapai maksud tersebut, kami mohon kesediaan bapak/ibu yang telah kami pilih sebagai responden untuk sedikit meluangkan waktu guna mengisi jawaban pada kuesioner ini sesuai dengan keadaan sebenarnya yang bapak/ibu rasakan

II. Petunjuk Pengisian

1. Bacalah pertanyaan dengan baik dan teliti.
2. Pilihlah salah satu jawaban yang menurut bapak/ibu anggap paling tepat yaitu dengan cara memberikan tanda silang (×) atau (√) pada huruf yang benar dari setiap pernyataan.
3. Berikan pendapat berdasarkan kriteria yang disediakan, yaitu:
 - SS (Sangat Setuju)
 - S (Setuju)
 - CS (Cukup Setuju)
 - TS (Tidak Setuju)
 - STS (Sangat Tidak Setuju)
4. Dalam pengisian angket, mohon diisi dengan jujur karena penulis menjamin bahwa jawaban yang diterima hanya digunakan untuk kepentingan penelitian.

Peneliti,

Dewi Awista Kartika Ratna
Nim: 11442201361

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DATA RESPONDEN

Lingkari untuk jawaban pilihan Bapak/Ibu

1. Jenis Kelamin :
 - a. Laki-laki
 - b. Perempuan
2. Berapa usia anda saat ini :
 - a. 18 - 22 tahun
 - b. 22 - 27 tahun
 - c. 27 – 32 tahun
 - d. 32 – 40 tahun
 - e. > 40 tahun
3. Pendidikan terakhir :
 - a. SMP
 - b. SMA/SMK
 - c. S1
 - d. S2
 - e. Lainnya
4. Tanggal Pengisian : _____

Peneliti,

Dewi Awista Kartika Ratna

Lembar Kuesioner

Skala I: Disiplin Kerja

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1	Saya datang tepat waktu					
2	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan rapi dan teliti					
3	Saya berpakaian rapi dan bersih					
4	Saya tidak mengumpulkan laporan pekerjaan tepat waktu					
5	Saya mendapat sanksi jika melanggar aturan					
6	Saya terlambat apabila memiliki beberapa urusan					
7	Saya mengikuti langkah-langkah kerja dengan benar					
8	Saya kurang mengerti jika tugas yang diberikan tidak jelas					
9	Saya mengisi absensi sebelum pulang					
10	Saya membicarakan keburukan atasan dibelakangnya					
11	Saya mengerjakan tugas dengan hati-hati					
12	Saya mematuhi peraturan yang berlaku di instansi					
13	Sanksi tidak memberatkan saya untuk melanggar peraturan					
14	Saya tidak akan mematuhi peraturan yang memberatkan saya					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

15	Saya berusaha agar instansi mencapai misi dengan baik					
16	Saya melaksanakan perintah dari atasan					
17	Saya tidak hadir saat apel pagi					
18	Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
19	Tanpa pengawasan, saya tidak melaksanakan tugas sesuai prosedur					
20	Saya tidak peduli dengan ketepatan waktu					
21	Saya bertanggung jawab pada pekerjaan yang diberikan					
22	Saya menggunakan jam istirahat tepat waktu					
23	Saya melanggar aturan dan tidak melaksanakan sanksi					
24	Saya mengisi absensi ketika masuk kerja					
25	Saya mengetahui sanksi-sanksi yang terdapat di instansi jika melanggar peraturan					
26	Saya tidak berpakaian rapi dan bersih					
27	Saya tidak mementingkan tujuan instansi					
28	Saya meninggalkan instansi lebih awal dari jam kerja					
29	Saya memakai seragam yang telah ditetapkan					
30	Saya hormat kepada atasan					

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Skala II: Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1	Saya menerima gaji sesuai dengan harapan					
2	Instansi memberikan kesempatan bagi setiap pegawai untuk naik jabatan					
3	Atasan jarang mengawasi kinerja saya					
4	Saya tidak nyaman dengan posisi atau jabatan saya sekarang					
5	Desain ruangan kantor saya sangat menarik					
6	Saya tidak nyaman dengan keberadaan atasan					
7	Diantara rekan kerja jarang bertegur sapa					
8	Atasan sering memberikan bonus terhadap pekerjaan yang saya lakukan					
9	Pekerjaan saya sesuai dengan kemampuan saya					
10	Saya nyaman dengan pekerjaan saya sekarang					
11	Atasan tidak pernah memberikan saran mengenai pekerjaan saya					
12	Atasan memperhatikan peningkatan karir pegawainya					
13	Saya puas dengan fasilitas yang ada dikantor					
14	Posisi atau jabatan saya tidak sesuai dengan kemampuan saya					

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

15	Kenaikan gaji tidak sesuai dengan harapan pegawai					
16	Saya dapat bertukar informasi dengan rekan kerja saya					
17	Atasan memberikan kesempatan pendidikan karier pada orang tertentu saja					
18	Atasan memberikan saran apabila saya mendapat kesulitan dalam pekerjaan					
19	Fasilitas diruangan saya kurang memadai					
20	Kerjasama antara rekan kerja kurang harmonis					
21	Keberadaan atasan dapat memotivasi saya					
22	Saya tidak pernah mendapat kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan					
23	Saya tidak pernah mendapat bonus tambahan atas hasil pekerjaan saya					
24	Gaji yang saya terima sesuai dengan jabatan saya					
25	Atasan tidak pernah membantu pegawai dalam menghadapi permasalahan					
26	Saya kurang nyaman dengan kondisi ruangan kerja					
27	Atasan membantu permasalahan yang dihadapi pegawainya					
28	Saya diberi kesempatan untuk promosi					

	jabatan					
29	Saya menerima gaji tidak tepat waktu					
30	Kerjasama antara pegawai sangat baik					



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Disiplin Kerja

	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	Jumlah	Total
1	4	4	4	4	4	3	4	2	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	30	121
2	4	4	4	4	2	4	2	5	1	5	4	3	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	2	5	5	5	30	119
3	5	5	4	4	2	5	2	5	1	5	4	4	4	5	5	4	5	4	2	5	5	4	5	4	4	2	4	4	4	30	120
4	4	4	4	4	2	4	2	5	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	30	122
5	4	4	4	4	3	4	3	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	3	5	5	4	5	5	1	4	4	30	125
6	3	4	4	4	3	4	2	4	5	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	30	114
7	5	5	4	4	2	4	2	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	2	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	30	123
8	3	4	4	4	3	4	2	4	5	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	30	114
9	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	30	145
10	1	1	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	30	129
11	5	5	4	4	3	4	3	4	4	5	5	4	5	4	3	4	4	3	4	5	3	5	4	5	5	5	3	4	5	30	125
12	4	4	4	4	2	4	2	5	5	5	4	3	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	30	125
13	4	4	4	4	3	4	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	30	119
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	5	5	4	4	4	5	30	124
15	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	30	138
16	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	30	139
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	30	123
18	4	5	5	4	5	3	5	3	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	3	5	4	5	5	5	3	4	5	30	135
19	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	30	126
20	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	30	126
21	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	30	131
22	4	3	4	4	3	4	2	4	5	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	30	114
23	4	4	4	4	2	4	2	5	5	5	4	3	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	30	125
24	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	30	144
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	30	121
26	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	30	126
27	4	4	4	4	2	4	2	5	5	5	4	3	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	30	126
28	4	3	4	4	3	4	2	4	4	3	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	30	114
29	4	4	4	4	2	4	2	5	4	4	4	3	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	30	123
30	4	4	5	4	3	4	2	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	4	4	30	131
Jumlah	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	Jumlah	Total



Kepuasan Kerja

© Hak Cipta Milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sumatra

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengutip sumbernya.
2. Dilarang mengutip hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau pengutipan lainnya.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	Jumlah	Total	
1	4	3	4	3	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	5	5	30	111	
2	4	4	4	2	4	4	1	4	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	2	4	3	30	107	
3	4	4	4	2	4	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	2	3	3	30	110	
4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	3	4	4	2	4	2	2	4	4	30	105	
5	4	4	5	3	5	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	2	5	5	4	4	4	5	5	30	127	
6	4	3	2	3	3	4	2	2	1	1	3	3	2	4	4	4	2	3	4	2	3	4	4	2	4	2	2	5	4	30	90	
7	4	4	4	2	4	4	2	3	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	3	4	4	3	30	110	
8	4	4	3	2	3	3	4	2	2	1	1	3	3	2	4	4	4	2	3	4	2	3	4	4	2	4	2	5	4	30	90	
9	4	4	5	3	5	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	2	5	5	4	4	4	5	5	30	127	
10	4	4	4	2	4	4	2	1	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	3	4	4	2	4	2	2	5	4	30	102	
11	4	4	4	2	4	4	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	5	2	4	3	30	108	
12	4	4	4	2	4	4	1	4	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	5	2	4	3	30	105	
13	4	3	4	3	4	4	2	4	4	4	2	3	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	5	4	30	108	
14	4	4	4	2	4	4	2	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	5	4	4	3	30	110	
15	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	30	121	
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	30	120	
17	5	4	4	5	3	5	5	2	4	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	2	5	5	4	4	4	5	5	30	118	
18	4	4	3	2	3	3	4	2	1	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	2	3	5	4	2	2	2	2	5	4	30	98	
19	4	4	4	4	2	4	4	1	4	2	1	4	4	4	4	4	2	3	4	2	3	4	4	2	4	2	2	5	4	30	99	
20	4	4	4	4	2	4	4	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	2	4	3	30	110	
21	5	4	4	5	3	5	5	2	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	2	5	5	4	4	4	5	5	30	127	
22	4	4	4	4	2	4	4	2	4	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	5	2	4	3	30	106	
23	4	4	3	5	3	4	5	4	3	3	4	2	3	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	30	111	
24	4	4	3	2	3	3	4	2	2	1	1	3	2	3	4	4	4	2	3	4	2	3	4	4	2	4	2	2	5	4	30	90
25	4	4	4	5	2	5	5	5	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	30	119	
26	4	4	4	2	4	4	2	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	5	4	4	3	30	110	
27	4	4	4	2	4	4	1	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	5	2	4	3	30	107	
28	4	2	3	3	4	4	2	2	1	4	3	3	2	4	4	4	2	3	4	2	3	4	4	2	4	2	2	4	4	30	93	
29	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	30	135	
30	4	3	4	3	5	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	2	5	5	4	4	4	5	5	30	125	
Jumlah	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	Jumlah	Total	



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Lembar Kuesioner

Skala I: Disiplin Kerja

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1	Saya datang tepat waktu					
2	Saya tidak mengumpulkan laporan pekerjaan tepat waktu					
3	Saya mendapat sanksi jika melanggar aturan					
4	Saya mengikuti langkah-langkah kerja dengan benar					
5	Saya kurang mengerti jika tugas yang diberikan tidak jelas					
6	Saya mengerjakan tugas dengan hati-hati					
7	Saya mematuhi peraturan yang berlaku di instansi					
8	Saya tidak akan mematuhi peraturan yang memberatkan saya					
9	Saya tidak hadir saat apel pagi					
10	Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
11	Tanpa pengawasan, saya tidak melaksanakan tugas sesuai prosedur					
12	Saya bertanggung jawab pada pekerjaan yang diberikan					
13	Saya melanggar aturan dan tidak melaksanakan sanksi					
14	Saya mengetahui sanksi-sanksi yang					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Skala II: Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
15	terdapat di instansi jika melanggar peraturan					
16	Saya tidak berpakaian rapi dan bersih					
17	Saya tidak mementingkan tujuan instansi					
17	Saya memakai seragam yang telah ditetapkan					
1	Saya menerima gaji sesuai dengan harapan					
2	Atasan jarang mengawasi kinerja saya					
3	Saya tidak nyaman dengan posisi atau jabatan saya sekarang					
4	Saya tidak nyaman dengan keberadaan atasan					
5	Diantara rekan kerja jarang bertegur sapa					
6	Atasan sering memberikan bonus terhadap pekerjaan yang saya lakukan					
7	Pekerjaan saya sesuai dengan kemampuan saya					
8	Saya nyaman dengan pekerjaan saya sekarang					
9	Atasan tidak pernah memberikan saran mengenai pekerjaan saya					
10	Saya puas dengan fasilitas yang ada di kantor					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

11	Posisi atau jabatan saya tidak sesuai dengan kemampuan saya					
12	Saya dapat bertukar informasi dengan rekan kerja saya					
13	Atasan memberikan kesempatan pendidikan karier pada orang tertentu saja					
14	Atasan memberikan saran apabila saya mendapat kesulitan dalam pekerjaan					
15	Fasilitas diruangan saya kurang memadai					
16	Kerjasama antara rekan kerja kurang harmonis					
1	Keberadaan atasan dapat memotivasi saya					
18	Saya tidak pernah mendapat kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan					
19	Gaji yang saya terima sesuai dengan jabatan saya					
20	Atasan tidak pernah membantu pegawai dalam menghadapi permasalahan					
21	Atasan membantu permasalahan yang dihadapi pegawainya					
22	Saya diberi kesempatan untuk promosi jabatan					



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ANGKET

I. Pengantar

Penelitian ini dilaksanakan dalam rangka penyusunan skripsi sebagai mahasiswa Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, maka kami bermaksud mencari data dan informasi untuk suatu studi penelitian berjudul: **Hubungan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pengadilan Agama Klas 1 A Pekanbaru.**

Untuk tercapai maksud tersebut, kami mohon kesediaan bapak/ibu yang telah kami pilih sebagai responden untuk sedikit meluangkan waktu guna mengisi jawaban pada kuesioner ini sesuai dengan keadaan sebenarnya yang bapak/ibu rasakan

II. Petunjuk Pengisian

1. Bacalah pertanyaan dengan baik dan teliti.
2. Pilihlah salah satu jawaban yang menurut bapak/ibu anggap paling tepat yaitu dengan cara memberikan tanda silang (×) atau (√) pada huruf yang benar dari setiap pernyataan.
3. Berikan pendapat berdasarkan kriteria yang disediakan, yaitu:
 - SS (Sangat Setuju)
 - S (Setuju)
 - CS (Cukup Setuju)
 - TS (Tidak Setuju)
 - STS (Sangat Tidak Setuju)
4. Dalam pengisian angket, mohon diisi dengan jujur karena penulis menjamin bahwa jawaban yang diterima hanya digunakan untuk kepentingan penelitian.

Peneliti,

Dewi Awista Kartika Ratna
Nim: 11442201361

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DATA RESPONDEN

Lingkari untuk jawaban pilihan Bapak/Ibu

1. Jenis Kelamin :
 - a. Laki-laki
 - b. Perempuan
2. Berapa usia anda saat ini :
 - a. 18 - 22 tahun
 - b. 22 - 27 tahun
 - c. 27 – 32 tahun
 - d. 32 – 40 tahun
 - e. > 40 tahun
3. Pendidikan terakhir :
 - a. SMP
 - b. SMA/SMK
 - c. S1
 - d. S2
 - e. Lainnya
4. Tanggal Pengisian : _____

Peneliti,

Dewi Awista Kartika Ratna



Disiplin Kerja

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of S

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	Jumlah	Total
1. Hak cipta milik UIN Suska Riau	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	17	69
2. Hak cipta milik UIN Suska Riau	5	4	4	4	2	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	2	5	17	68
3. Hak cipta milik UIN Suska Riau	4	4	4	5	2	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	2	4	17	68
4. Hak cipta milik UIN Suska Riau	5	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	17	68
5. Hak cipta milik UIN Suska Riau	4	4	4	4	3	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	17	74
6. Hak cipta milik UIN Suska Riau	4	4	4	4	2	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	17	64
7. Hak cipta milik UIN Suska Riau	4	4	4	4	2	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	17	68
8. Hak cipta milik UIN Suska Riau	4	4	4	4	2	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	17	64
9. Hak cipta milik UIN Suska Riau	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	17	83
10. Hak cipta milik UIN Suska Riau	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	17	80
11. Hak cipta milik UIN Suska Riau	4	4	4	4	3	5	5	5	4	4	3	5	5	5	5	5	5	17	75
12. Hak cipta milik UIN Suska Riau	4	4	4	4	2	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	17	69
13. Hak cipta milik UIN Suska Riau	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	17	67
14. Hak cipta milik UIN Suska Riau	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	17	73
15. Hak cipta milik UIN Suska Riau	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	17	82
16. Hak cipta milik UIN Suska Riau	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	17	82
17. Hak cipta milik UIN Suska Riau	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	17	69
18. Hak cipta milik UIN Suska Riau	4	4	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	17	80
19. Hak cipta milik UIN Suska Riau	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	17	71
20. Hak cipta milik UIN Suska Riau	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	17	71
21. Hak cipta milik UIN Suska Riau	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	17	74
22. Hak cipta milik UIN Suska Riau	4	4	4	4	2	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	17	64
23. Hak cipta milik UIN Suska Riau	4	4	4	4	2	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	17	69
24. Hak cipta milik UIN Suska Riau	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	17	83
25. Hak cipta milik UIN Suska Riau	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	17	68
26. Hak cipta milik UIN Suska Riau	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	17	71
27. Hak cipta milik UIN Suska Riau	4	4	4	4	2	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	17	70
28. Hak cipta milik UIN Suska Riau	4	4	4	4	2	3	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	17	65
29. Hak cipta milik UIN Suska Riau	5	4	4	4	2	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	17	69
30. Hak cipta milik UIN Suska Riau	4	5	4	4	2	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	17	75



- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritikan dan menyebutkan sumber.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	Jumlah	Total
1. Hak cipta milik UIN Suska Riau	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	17	71
2. Hak cipta milik UIN Suska Riau	4	5	4	4	3	5	3	4	4	5	4	4	5	4	5	4	3	17	70
3. Hak cipta milik UIN Suska Riau	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	17	71
4. Hak cipta milik UIN Suska Riau	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	17	71
5. Hak cipta milik UIN Suska Riau	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	17	68
6. Hak cipta milik UIN Suska Riau	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	4	2	3	17	44
7. Hak cipta milik UIN Suska Riau	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	17	71
8. Hak cipta milik UIN Suska Riau	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	17	37
9. Hak cipta milik UIN Suska Riau	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	17	81
10. Hak cipta milik UIN Suska Riau	4	1	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	17	73
11. Hak cipta milik UIN Suska Riau	4	5	4	4	3	4	3	4	4	5	5	4	5	4	3	4	3	17	68
12. Hak cipta milik UIN Suska Riau	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	17	69
13. Hak cipta milik UIN Suska Riau	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	17	71
14. Hak cipta milik UIN Suska Riau	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	17	69
15. Hak cipta milik UIN Suska Riau	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	17	79
16. Hak cipta milik UIN Suska Riau	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	17	79
17. Hak cipta milik UIN Suska Riau	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	17	68
18. Hak cipta milik UIN Suska Riau	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	17	69
19. Hak cipta milik UIN Suska Riau	5	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	17	68
20. Hak cipta milik UIN Suska Riau	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	17	67
21. Hak cipta milik UIN Suska Riau	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	17	74
22. Hak cipta milik UIN Suska Riau	4	4	4	4	2	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	17	70
23. Hak cipta milik UIN Suska Riau	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	17	71
24. Hak cipta milik UIN Suska Riau	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	17	68
25. Hak cipta milik UIN Suska Riau	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	17	68
26. Hak cipta milik UIN Suska Riau	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	4	2	3	17	44
27. Hak cipta milik UIN Suska Riau	4	5	4	4	3	4	3	4	4	5	5	4	5	4	3	4	3	17	68
Jumlah	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	Jumlah	Total



Kepuasan Kerja

©

Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of S

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritikan.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	Jumlah	Total
1	5	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	2	4	22	80
2	4	4	4	4	4	1	4	2	1	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	2	22	78
3	4	4	4	4	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	2	22	82
4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	3	4	2	2	2	22	75
5	4	4	5	5	5	2	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	22	96
6	4	3	2	3	4	2	2	1	1	3	2	4	4	2	3	4	2	3	4	2	2	2	22	59
7	4	4	4	4	4	2	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	22	82
8	4	3	2	3	4	2	2	1	1	3	2	4	4	2	3	4	2	3	4	2	2	2	22	59
9	5	4	5	5	5	2	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	22	96
10	4	4	4	4	4	2	1	4	3	4	4	4	4	2	4	4	2	3	4	2	2	2	22	71
11	4	4	4	4	4	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	2	22	81
12	4	4	4	4	4	1	4	2	1	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	2	22	78
13	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	2	4	22	78
14	4	4	4	4	4	2	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	22	83
15	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	22	89
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	22	88
17	5	4	5	5	5	2	4	2	1	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	4	4	22	87
18	4	3	2	3	4	2	1	4	4	4	4	4	4	2	3	4	2	3	4	2	2	2	22	67
19	4	4	4	4	4	1	4	2	1	4	4	4	4	2	3	4	2	3	4	2	2	2	22	68
20	4	4	4	4	4	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	2	22	81
21	5	4	5	5	5	2	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	22	96
22	4	4	4	4	4	2	4	2	1	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	2	22	79
23	4	3	5	4	5	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	3	4	22	82
24	4	3	2	3	4	2	2	1	1	2	3	4	4	2	3	4	2	3	4	2	2	2	22	59
25	4	4	5	5	5	5	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	22	90
26	4	4	4	4	4	2	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	22	83
27	4	4	4	4	4	1	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	2	22	81
28	4	2	3	4	4	2	2	1	4	3	2	4	4	2	3	4	2	3	4	2	2	2	22	63
29	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	22	99
30	5	3	4	5	5	2	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	22	94



2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan umum tentang isi sumber yang dikutip.

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	Jumlah	Total
1. Hak cipta milik UIN Suska Riau	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	22	93
2. Hak cipta milik UIN Suska Riau	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	22	88
3. Hak cipta milik UIN Suska Riau	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	22	82
4. Hak cipta milik UIN Suska Riau	4	4	4	4	5	2	4	2	5	4	4	4	4	4	4	2	5	2	4	4	5	4	22	84
5. Hak cipta milik UIN Suska Riau	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	22	54
6. Hak cipta milik UIN Suska Riau	4	4	4	4	5	3	4	3	5	4	4	4	4	4	4	3	5	3	4	4	5	4	22	88
7. Hak cipta milik UIN Suska Riau	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	22	92
8. Hak cipta milik UIN Suska Riau	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	22	41
9. Hak cipta milik UIN Suska Riau	4	2	3	4	4	1	4	1	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	2	4	4	2	22	71
10. Hak cipta milik UIN Suska Riau	4	2	3	4	4	1	4	1	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	2	4	4	2	22	71
11. Hak cipta milik UIN Suska Riau	4	1	5	5	4	1	3	1	4	3	4	1	4	1	4	4	4	1	4	2	4	4	22	68
12. Hak cipta milik UIN Suska Riau	2	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	22	82
13. Hak cipta milik UIN Suska Riau	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	22	85
14. Hak cipta milik UIN Suska Riau	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	22	86
15. Hak cipta milik UIN Suska Riau	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	22	89
16. Hak cipta milik UIN Suska Riau	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	22	88
17. Hak cipta milik UIN Suska Riau	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	22	92
18. Hak cipta milik UIN Suska Riau	4	4	4	4	4	2	1	4	3	4	4	4	4	2	4	4	2	3	4	2	2	2	22	71
19. Hak cipta milik UIN Suska Riau	4	4	4	4	4	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	2	22	81
20. Hak cipta milik UIN Suska Riau	4	4	4	4	4	1	4	2	1	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	2	22	78
21. Hak cipta milik UIN Suska Riau	4	3	4	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	2	4	22	78
22. Hak cipta milik UIN Suska Riau	4	4	4	4	4	2	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	22	83
23. Hak cipta milik UIN Suska Riau	4	2	3	4	4	1	4	1	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	2	4	4	2	22	71
24. Hak cipta milik UIN Suska Riau	4	2	3	4	4	1	4	1	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	2	4	4	2	22	71
25. Hak cipta milik UIN Suska Riau	4	1	5	5	4	1	3	1	4	3	4	1	4	1	4	4	4	1	4	2	4	4	22	68
26. Hak cipta milik UIN Suska Riau	2	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	22	82
27. Hak cipta milik UIN Suska Riau	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	22	54
Jumlah	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	Jumlah	Total



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

BIOGRAFI PENULIS



Dewi Awista Kartika Ratna

Lahir : 04 November 1996
: Purworejo, Jateng
Ayah : Selamat Hariyadi
Ibu : Endang Palupi
Adik : Shintaro J. Bintang
Suku : Jawa
Agama: Islam

Dewi Awista Kartika Ratna

Lahir di Purworejo, 04 November 1996, ia adalah anak pertama dari dua bersaudara, buah dari pasangan Selamat Hariyadi dan Endang Palupi. Awis panggilan akrabnya. Ia terlahir dari keluarga yang sederhana, Ayahnya sebagai penjual bakso bakar keliling dan Ibunya sebagai ibu rumah tangga yang baik. Ia lahir sebagai anak perempuan pertama yang sehat, tinggal di desa Wingkomulyo, Kecamatan Ngombol, Kabupaten Purworejo tepatnya di Jawa Tengah. Tinggal selama 4 tahun dan kemudian pindah ke Aek Nabara, Kecamatan Bilah Hulu, Labuhan Batu, Sumatera Utara pada tahun 2000.

Ketika berumur 6 tahun, ia memulai pendidikan di SDN Bambu Kuning 118252 Bilah Hulu, Labuhan Batu. Kemudian setelah lulus dia melanjutkan pendidikannya di SMPN 1 Bilah Hulu di tahun 2008. Selepas lulus SMP di tahun 2011, dia melanjutkan pendidikannya di SMAN 1 Bilah Hulu, Labuhan Batu. Dan pada tahun 2014 dia meninggalkan kota Aek Nabara, Sumut dan melanjutkan pendidikannya di Universitas Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Menjadi orang yang beruntung di dunia dan juga akhirat adalah impiannya, berguna bagi keluarga dan masyarakat adalah harapannya, dan beribadah adalah tujuan hidupnya.